



REGIONE PUGLIA



**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
CONSORZIALE POLICLINICO
BARI**



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2019**

INDICE

PRESENTAZIONE	2
1. SINTESI DEI RISULTATI DELLA GESTIONE	2
2. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	5
3. LE FASI, I TEMPI E GLI ATTORI	6
4. METODOLOGIA DI DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI	7
5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	7
6. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	8
7. IL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI D'EQUIPE	8

PRESENTAZIONE

La presente relazione è predisposta a conclusione del Ciclo di gestione della performance 2019, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., che prevede l'obbligo di predisporre un documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed assegnati, nell'anno di riferimento, ai responsabili delle singole unità operative su cui è articolata la struttura organizzativa dell'Azienda. Scopo principale della relazione sulla performance è quello di fornire all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) elementi utili per addivenire alla validazione del processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle singole unità operative, posto in essere dall'Azienda. Ciò al fine di basare il riconoscimento della premialità contrattualmente prevista, sul principio di valorizzazione del merito che ispira il Decreto su citato.

Altra importante finalità che si propone il presente documento è quella di rappresentare uno strumento di comunicazione all'esterno dei risultati complessivi raggiunti dall'organizzazione aziendale in termini di produzione e qualità dei servizi erogati e di gestione delle risorse economiche disponibili.

La relazione è redatta in coerenza con le indicazioni tecniche, dell'ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui alle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" del 28 novembre 2018, relative alla struttura e alla modalità di redazione e nel rispetto dell'art. 10, comma 1, lettera b), e art. 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii..

1. Sintesi dei risultati della gestione

Si riporta di seguito una sintesi dei risultati conseguiti dall'Azienda nell'anno 2019, stralciati dalla Relazione sulla Gestione del Direttore Generale di accompagnamento al Bilancio d'esercizio 2019, pubblicata sul nostro sito istituzionale, come allegato al Bilancio, ed alla quale si rimanda per una rappresentazione più esaustiva.

L'A.O.U. Consorziiale Policlinico-Giovanni XXIII di Bari opera nell'ambito del Servizio Sanitario Regionale Pugliese avvalendosi di due plessi ospedalieri, il plesso principale e l'ospedaletto pediatrico "Giovanni XXIII".

La struttura organizzativa aziendale, alla data di chiusura del bilancio, risulta articolata su 70 Unità Operative Complesse di area clinica e 8 di area amministrativa e di staff. A queste si aggiungono 17 Unità Operative Semplici a Valenza Dipartimentale, di cui una di nuova creazione.

Il numero dei posti letto mediamente disponibili nel 2019 è stato complessivamente pari a n. 1.048 (n. 1.064 nel 2018) articolati sui due Stabilimenti Ospedalieri.

I dipendenti totali in forza all'Azienda alla data di chiusura del bilancio di esercizio 2019 sono, dunque, pari a **4.171** unità, di cui **3.824** ospedalieri e **347** universitari conferiti in convenzione.

Il confronto con l'anno 2018 evidenzia un incremento complessivo dell'organico in forza, sia ospedaliero, sia universitario, pari a 31 unità.

Le tabelle che seguono mostrano la distribuzione del personale dipendente tra ruolo e area contrattuale.

Personale diretto

	Dip. al 31/12/2018		Incrementi		Decrementi		Dip. al 31/12/2019		Totale dip. al 31/12/2018	Totale dip. al 31/12/2019	Variaz. netta
	Tempo Ind.	Tempo Det.	Tempo Ind.	Tempo Det.	Tempo Ind.	Tempo Det.	Tempo Ind.	Tempo Det.			
RUOLO SANITARIO	2.619	120	229	74	172	59	2.676	135	2.739	2.811	72
<i>Dirigenza</i>	723	39	45	27	43	9	725	57	762	782	20
<i>Comparto</i>	1.896	81	184	47	129	50	1.951	78	1.977	2.029	52
RUOLO PROF.LE	7	0	0	1	0	0	7	1	7	8	1
<i>Dirigenza</i>	3	0	0	1		0	3	1	3	4	1
<i>Comparto</i>	4	0					4	0	4	4	0
RUOLO TECNICO	618	14	38	5	48	1	608	18	632	626	-6
<i>Dirigenza</i>	0	1		1		1	0	1	1	1	0
<i>Comparto</i>	618	13	38	4	48		608	17	631	625	-6
RUOLO AMM.VO	392	2	5	0	19	1	378	1	394	379	-15
<i>Dirigenza</i>	13	1	2			1	15	0	14	15	1
<i>Comparto</i>	379	1	3		19		363	1	380	364	-16
TOTALE	3.636	136	272	80	239	61	3.669	155	3.772	3.824	52
<i>Dirigenza</i>	739	41	47	29	43	11	743	59	780	802	22
<i>Comparto</i>	2.897	95	225	51	196	50	2.926	96	2.992	3.022	30

n.b. il personale al 31/12 non comprende quello assunto dopo il 15 del mese di dicembre

Personale convenzionato universitario

	Dipendenti al 31/12/2018	Incrementi	Decrementi	Dipendenti al 31/12/2019	Variaz. netta
RUOLO SANITARIO	266	3	18	251	-15
<i>Dirigenza</i>	233	3	16	220	-13
<i>Comparto</i>	33		2	31	-2
RUOLO TECNICO	35	0	0	35	0
<i>Dirigenza</i>	2			2	0
<i>Comparto</i>	33		0	33	0
RUOLO AMM.VO	67	0	6	61	-6
<i>Dirigenza</i>	6			6	0
<i>Comparto</i>	61		6	55	-6
TOTALE	368	3	24	347	-21
<i>Dirigenza</i>	241	3	16	228	-13
<i>Comparto</i>	127	0	8	119	-8

I principali dati di attività dell'anno 2019, elaborati sulla base delle informazioni estratte dal Sistema Informativo Sanitario Regionale - Edotto alla data di predisposizione del Bilancio, sono messi a confronto con quelli dell'anno precedente, nelle seguenti tabelle di sintesi:

	Azienda 2019			Azienda 2018			Diff. Azienda '19/'18			
	Ricoveri ordinari	Ricoveri d.h.	Totale	Ricoveri ordinari	Ricoveri d.h.	Totale	Ricoveri ordinari	Ricoveri d.h.	Totale	
Posti letto medi	967,3	81,2	1.048,5	968,7	95,0	1.063,7	-1,4	-13,8	-15,2	
Ricoveri (*)	n.ro	40.402	7.396	47.798	39.903	8.138	48.041	499	-742	-243
Peso medio		1,2666	0,8981		1,2329	0,8888		0,0337	0,0093	
gg di deg. / n. accessi	n.ro	305.131	14.625	319.756	307.807	18.027	325.834	-2.676	-3.402	-6.078
deg. media / accessi medi	n.ro	7,5	2,0		7,7	2,2		-0,2	-0,2	
DRGs chir. / DRGs totali	%	40,9	17,4		40,0	17,1		0,9	0,3	
Utilizzo p.l.	%	86,4			87,1			-0,7		
Prestaz. amb.li	n.ro			2.167.710			2.354.674			-186.964
Day Service	n.ro			37.480			31.445			6.035

I dati sopra riportati evidenziano, nel complesso, un incremento dei casi trattati in regime ordinario (+499) ed un decremento di quelli trattati in regime di day hospital (-742).

Il primo fenomeno è conseguenza degli interventi di riorganizzazione aziendale avviati nel corso del 2019 ed in particolare dell'ampliamento della disponibilità delle sale operatorie di cui hanno beneficiato in particolare le chirurgie ad alta specialità.

Il decremento dei day hospital, invece, è dovuto al continuo spostamento della casistica trattata in tale regime al setting assistenziale del day service. Ne è prova l'incremento che tale tipologia di prestazioni registra nell'anno (+6.035 casi).

Tra i parametri esposti, si evidenzia la riduzione della degenza media dei ricoveri ordinari (-0,2 gg) e l'incremento del rapporto tra DRG chirurgici e DRG totali (+0,9%)

Nell'ambito dell'attività di ricovero ordinario, si evidenziano i dati dell'attività trapiantologica che rappresenta non solo un'eccellenza per l'Azienda, ma anche per il territorio regionale ed extra-regionale.

DESCRIZIONE	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Trapianti di fegato	24	20	23	20	24	17
Trapianti di rene	73	55	56	65	64	59
Trapianti di cuore	6	11	7	2	4	3
Trapianti di midollo osseo	61	64	60	66	70	67
Trapianti di cornea	158	108	132	154	96	83
Trapianti di tessuto muscolo scheletrico	23	36	41	44	52	
Trapianti di membrana amniotica	3	1	5	2		
TOTALE	348	295	324	353	310	229

Osservando i dati di sintesi del Bilancio chiuso al 31 dicembre 2019 si evidenzia una perdita di esercizio di €/mgl -14.876 come esposto nella tabella seguente:

	Cns 2019 €/mgl	Cns 2018 €/mgl	Bdg 2019 €/mgl	Variazioni (€/mgl)	
				Cns '19 / Cns '18	Cns '19 / Bdg '19
STATO PATRIMONIALE					
Attività	532.831	472.202		60.629	
Passività	176.292	148.333		27.959	
Patrimonio netto	356.539	323.869		32.670	
CONTO ECONOMICO					
Ricavi	487.336	464.176	463.206	23.160	24.130
Costi	502.212	505.290	494.934	-3.078	7.278
Risultato economico	-14.876	-41.114	-31.728	26.238	16.852
FLUSSO FINANZIARIO TESORERIA					
Disponibilità iniziali	14.387	8.530		5.857	
Entrate	474.642	506.253		-31.611	
Uscite	483.334	500.396		-17.062	
<i>Flusso netto del periodo</i>	-8.692	5.857		-14.549	
Disponibilità finali	5.695	14.387		-8.692	

Sotto il profilo economico notiamo che il totale dei ricavi nel 2019, rispetto all'esercizio 2018, presenta un incremento netto pari a **€/mgl 23.160 (+5%)**, in gran parte attribuibile principalmente all'aumento dell'attività produttiva frutto dell'attività di razionalizzazione e efficientamento ma anche dell'aumento dei contributi regionali.

La variazione complessiva tra il totale dei costi rilevati a consuntivo nel 2019 e quelli rilevati nel Conto economico del 2018 è complessivamente pari a **€/mgl -3.078 (-0,6%)**, quale risultante dell'incremento del *Costo della produzione* nelle componenti diverse dagli accantonamenti (€/mgl 6.288) e del decremento degli *Accantonamenti* (€/mgl -6.435) e degli *Altri oneri* (€/mgl -2.931).

2. Il Ciclo di gestione della performance

Il Ciclo di gestione della performance nell'A.O.U. Policlinico - Giovanni XXIII, in conformità con le indicazioni del D.Lgs 150/2009, si ispira ai principi generali della **Trasparenza** (il Piano della performance è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda nella sezione "Amministrazione Trasparente"); della **Intelligibilità** (al fine di garantire facilità di comprensione il Piano viene proposto in forma schematica, rinviando le parti specifiche agli allegati tecnici); della **Veridicità** (i dati che alimentano gli indicatori sono tutti tracciabili e verificabili); della **Partecipazione**.

Nel rispetto dell'articolo 4, comma 2, del D.Lgs 150/2009, l'Azienda ha articolato il ciclo di gestione della performance, nelle seguenti fasi:

- a) *definizione delle linee strategiche aziendali*, in coerenza con gli indirizzi programmatici della Regione;
- b) *declinazione del piano strategico aziendale in obiettivi ed azioni* assegnati ai responsabili del budget (Direttori di Unità Operative Complesse e Semplici Dipartimentali);
- c) *monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi*, mediante un adeguato sistema di reporting che rilevi gli scostamenti tra risultati attesi e risultati conseguiti, al fine di consentire l'implementazione di eventuali azioni correttive;
- d) *misurazione e valutazione della performance*, organizzativa e individuale;
- e) *rendicontazione dei risultati* agli stakeholders interni ed esterni, mediante gli opportuni canali di comunicazione;
- f) *validazione del ciclo di gestione della performance* da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- g) *utilizzo dei sistemi premianti* previsti dai regolamenti aziendali che disciplinano il processo di valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito.

3. Le fasi, i tempi e gli attori

Il Ciclo di gestione della performance dell'anno 2019 si è articolato nelle fasi e nei tempi rappresentati in forma schematica nella tabella di seguito riportata. Si evidenzia che il presente documento viene pubblicato in ritardo rispetto alle indicazioni normative (30 giugno), a causa dello stato di emergenza pandemica dovuta al COVID-19.

FASE	AZIONE	ATTORI	TEMPO
Definizione delle linee strategiche aziendali	Predisposizione delle linee di indirizzo ed individuazione delle macro aree di intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Strategica • Controllo di Gestione • Direttori UU.OO. CC. e UU.OO.SS.DD.Sanitarie 	Gennaio / '19
Definizione degli obiettivi, dei valori attesi e dei rispettivi indicatori	Predisposizione dei Piani Operativi per centro di responsabilità e definizione dei criteri di valutazione degli obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Unità Controllo di Gestione 	Gennaio / '19
Comunicazione e condivisione degli obiettivi strategici aziendali	Incontri con i responsabili dei Dipartimenti di Assistenza Integrata (D.A.I.) per la condivisione degli obiettivi strategici e dei Piani Operativi	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Strategica • Direttori D.A.I. 	febbraio/ '19
	Incontri con i responsabili delle Aree Amm.ve e degli uffici di staff per la condivisione degli obiettivi strategici e dei Piani Operativi e sottoscrizione dei Piani operativi definitivi	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Strategica • Controllo di Gestione • Direttori UU.OO. CC. e UU.OO.SS.DD.Sanitarie • Direttori Aree Amm.ve e uffici di staff 	febbraio / '19

Verifica scostamenti sugli obiettivi prefissati	Elaborazione dei report necessari alla verifica degli scostamenti sugli obiettivi economici e di produzione e delle relazioni di accompagnamento ai report	<ul style="list-style-type: none"> • Controllo di Gestione • Direttori UU.OO. CC. e UU.OO.SS.DD.Sanitarie • Direttori Aree Amm.ve e uffici di staff 	Luglio - Settembre / '19
Verifica grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati	Elaborazione dei report necessari alla verifica degli scostamenti sugli obiettivi economici e di produzione	<ul style="list-style-type: none"> • Unità Controllo di Gestione 	giugno / '20
	Redazione relazione sulla performance 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Strategica • O.I.V. 	settembre / '20

4. Metodologia di definizione e assegnazione degli obiettivi

Gli obiettivi strategici individuati, per l'anno 2019, definiti nel Piano della Performance 2019-2021, sono raggruppati nelle seguenti macro-aree:

- Capacità di governo della domanda sanitaria
- Appropriatelyzza e qualità dell'assistenza
- Assistenza Farmaceutica
- Aspetti economico-finanziari ed efficienza operativa
- Processi aziendali

Sulla base delle predette macro-aree sono stati sviluppati i piani operativi per centro di responsabilità (obiettivi e azioni), la cui realizzazione è stata affidata ai responsabili di budget, individuati nelle figure dei Direttori delle UU.OO. Complesse e Semplici Dipartimentali sulle quali è articolata la struttura organizzativa aziendale.

Gli obiettivi, come precisato nel Piano della Performance, sono formulati in modo da prevedere il pieno coinvolgimento di tutta la struttura operativa.

Va notato che, tra le azioni adottate nel processo di budget del 2019, al fine di migliorare ulteriormente il ciclo della performance, la Direzione Strategica dell'Azienda ha rivisto in parte la metodologia di assegnazione degli obiettivi passando da un metodo di puro "top-down" ad un maggior coinvolgimento dei soggetti responsabili, pur salvaguardando la necessità di contenere l'intero processo in un arco temporale congruo.

5. Il processo di valutazione della performance

Il processo di valutazione della performance organizzativa ed individuale attuato dall'A.O.U. Policlinico - Giovanni XXIII è disciplinato dai regolamenti adottati in materia, per ciascuna Area contrattuale (Dirigenza

Medica, Dirigenza SPTA e Comparto), con deliberazioni del Direttore Generale nn. 1433, 1434 e 1435 dell'11/10/2016.

Il sistema di valutazione, ispirandosi al principio di valorizzazione del merito, definisce i criteri di quantificazione e distribuzione della retribuzione di risultato ed è articolato su due livelli: valutazione d'equipe e valutazione individuale.

La valutazione d'equipe è strettamente legata alle logiche del processo di budget e si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun centro di responsabilità secondo la metodologia descritta nel paragrafo precedente.

La valutazione preliminare della performance organizzativa è effettuata dal Comitato di budget, coadiuvato dal Controllo di Gestione che fornisce i dati utili alla valorizzazione degli indicatori economici e di produzione. Oltre che sulla base dei dati oggettivi, il Comitato esprime la sua valutazione tenuto conto del contenuto delle relazioni prodotte dai responsabili delle Unità Operative assegnatarie degli obiettivi di budget che chiariscono le motivazioni dell'eventuale loro mancato raggiungimento.

La misurazione complessiva del grado della performance di ciascuna unità organizzativa è riportata in una tabella riepilogativa, parte integrante della Relazione sulla Performance, ed è sottoposta all'attenzione dell'OIV che, secondo le disposizioni del D.Lgs 150/2009, dopo una puntuale attività istruttoria di accertamento e verifica, valida la Relazione stessa.

La valutazione individuale, invece, è espressa da ciascun dirigente responsabile di struttura, mediante apposita scheda, sulla base di parametri e indicatori in grado di esprimere l'apporto di ciascun dipendente alla realizzazione degli obiettivi di equipe e, più in generale, al funzionamento della struttura di appartenenza.

A completamento del processo di valutazione della performance, l'Area del Personale provvede alla liquidazione del premio di produttività determinato sulla base della combinazione dei risultati scaturiti dai due livelli di valutazione precedentemente descritti, secondo i criteri stabiliti dai richiamati regolamenti aziendali.

6. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Nel 2019 si è potuto intervenire correggendo alcune criticità: ad esempio, come indicato anche nel paragrafo 5, la condivisione e modulazione degli obiettivi è avvenuta con un maggior coinvolgimento dei soggetti responsabili e, inoltre, si è intervenuto attraverso indicatori e criteri di valutazione sempre più calzanti le singole specificità delle UU.OO..

La durata dell'intero ciclo della performance risulta ormai allineata con i tempi del dettato normativo. Tuttavia, per il 2019, causa l'emergenza pandemica dovuta al COVID-19, come già evidenziato, la predisposizione della presente relazione è stata completata con un imprevisto ed inevitabile ritardo.

7. Il grado di raggiungimento degli obiettivi d'equipe

Il risultato conseguito da ciascuna delle Unità Operative coinvolte nel processo di budget è riportato nell'elenco che segue. La percentuale complessiva del grado della performance organizzativa è la sintesi della valutazione espressa in seno al Comitato di budget di ogni singolo obiettivo assegnato in sede di budget.

D.A.I. 1 - Cardiotoracico

**%
performance
organizzativa**

Cardiochirurgia univ.	70,0
Cardiologia e UTIC univ.	83,3
Cardiologia e UTIC osped.	85,7
Chirurgia Toracica univ.	80,0
Chirurgia Vascolare univ.	80,0
Malattie Apparato Respiratorio osped.	80,0
Malattie Apparato Respiratorio univ.	100,0

**D.A.I. 2 - Neuroscienze e Organi di Senso e
Apparato Locomotore**

**%
performance
organizzativa**

Ipertensione Arteriosa	75,0
Medicina Fisica e Riab. univ.	71,3
Neurochirurgia univ.	100,0
Neurofisiopatologia univ.	70,0
Neurologia osped.	80,0
Neurologia univ. "Amaducci"	80,0
Neurologia univ. "Puca"	77,8
Neuropsichiatria Infantile univ.	60,0
Neuroradiologia univ.	71,4
Oftalmologia univ.	87,5
Ortopedia e Traumatologia univ.	72,0
Otorinolaringoiatria univ.	71,4
Psichiatria univ.	93,2

D.A.I. 3 - Medicina Interna e Specialistica

**%
performance
organizzativa**

Allergologia	75,0
Centro Emostasi e Trombosi (Emofilia)	100,0
Dermatologia e Venereologia univ.	90,0
Ematologia e Centro Trapianti univ.	83,3
Endocrinologia univ.	75,0
Gastroenterologia univ.	63,3
Malattie Infettive univ.	70,0
Medicina d'Urgenza, Ipertensione e rischio cardiovasc.	65,0
Medicina Interna osped.	75,0
Medicina Interna univ. "Bacelli"	90,9
Medicina Interna univ. "Frugoni"	85,5
Medicina Interna univ. "Murri"	86,7
Medicina Trasfusionale osped.	72,2
Nefrologia e Dialisi univ.	72,7
Oncologia Medica univ.	81,8
Reumatologia univ.	81,4

**D.A.I. 4 - Chirurgia Generale, Ginecologia e
Ostetricia ed Anestesia**

	% performance organizzativa
Anestesia e Rianimazione II univ.	90,8
Chirurgia Epato-Biliare e Centro Trapianti	100,0
Chirurgia Generale osped.	100,0
Chirurgia Generale univ. "Marinaccio"	75,0
Chirurgia Generale univ. "Rubino"	76,7
Endoscopia Diagnostica ed Interventistica	100,0
Ginecologia ed Ostetricia I univ.	66,0
Ginecologia ed Ostetricia II univ.	75,0
Urologia I univ.	70,0

D.A.I. 5 - Emergenza ed Urgenza

	% performance organizzativa
Anestesia e Rianimazione I univ.	96,0
Anestesia osped.	93,3
Cardiologia d'Urgenza e Telecardiologia	66,7
Chirurgia Endocrina, Digestiva e d'Urgenza	83,3
Chirurgia Generale univ. "Vincenzo Bonomo"	80,0
Chirurgia Plastica e Ricostruttiva univ.	88,8
Chirurgia Videolaparoscopica e d'Urgenza	96,9
Medicina e Chirurgia d'Accettaz. e d'Urg. osped.	92,9
Odontoiatria e Stomatologia univ.	83,3
Urologia II univ.	72,7

D.A.I. 6 - Scienze e Chirurgia Pediatriche

	% performance organizzativa
Anestesia e Rianimazione Pediatrica osped.	62,5
Cardiochirurgia Pediatrica osped.	81,8
Cardiologia Pediatrica osped.	60,0
Chirurgia Pediatrica osped.	100,0
Chirurgia Pediatrica Urol. osped.	100,0
Malattie Infettive osped.	66,7
Malattie Metaboliche e Genetiche osped.	70,0
Neonatologia e UTIN univ.	100,0
Neurologia Pediatrica osped.	60,0
Ortopedia e Traumatol. Pediatrica osped.	65,0
Pediatria ad indirizzo onco-ematologico	90,0
Pediatria osped.	100,0
Pediatria univ. "Trambusti"	72,7

D.A.I. 7 - Patologia Diagnostica, Bio-immagini e Sanità Pubblica

	% performance organizzativa
Anatomia Patologica univ.	69,2
Fisica sanitaria	71,4
Igiene univ.	85,7
Laboratorio di Genetica Medica univ.	100,0
Medicina del Lavoro univ.	100,0
Medicina Legale univ.	100,0
Medicina Nucleare univ.	83,3
Microbiologia e Virologia univ.	66,7
Patologia Clinica (Giov. XXIII)	80,0
Patologia Clinica osped. (Policl.)	77,8
Patologia Clinica univ.	100,0
Radiodiagnostica (Giov. XXIII)	78,6
Radiodiagnostica univ.	87,1
Radioterapia	100,0
Senologia	100,0
Tipizzazione Tissutale e Immunol. dei Trapianti	100,0

Servizio Emergenza "118"

	% performance organizzativa
Servizio Emergenza "118"	100,0

Centri di Supporto

	% performance organizzativa
Affari Generali	100,0
Area Gestione Patrimonio	92,3
Area Gestione Personale	100,0
Area Gestione Risorse Finanziarie	100,0
Area Gestione Tecnica	100,0
Controllo di Gestione	100,0
D.M. Presidio Giovanni XXIII - Psicologia	75,0
Direzione Medica di presidio	100,0
Farmacia Ospedaliera Policlinico - Giovanni XXIII	100,0
Servizio Prev. e Protez. Rischi Prof.	100,0
Servizio Sistemi Informativi	100,0
Struttura Burocratico Legale	92,9
Ufficio Formazione	100,0
Ufficio Qualità	100,0
Ufficio Rapporti con l'Università	100,0
Unità di Statistica ed Epidemiologia	100,0