



1 PRESENTAZIONE E INDICE

La presente Relazione conclude il ciclo di gestione della performance per l'anno 2014. Il Ciclo di gestione della performance è stato introdotto dalla legge 150/2009 al fine di migliorare gli standard qualitativi ed economici dei servizi erogati dalle PP.AA. tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. Con questo documento si evidenziano a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti dall'organizzazione nel suo complesso, rispetto agli obiettivi programmati.

Il Ministero della salute, presentando la propria Relazione sulla performance 2014, assicura un elevato livello di visibilità dei risultati conseguiti, attraverso uno strumento che risponde alle esigenze di *accountability* contenute nella legge 150, la cui stesura è infatti ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione e coerenza interna ed esterna.

All'interno della Relazione vengono descritti i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e rilevati gli eventuali scostamenti, criticità e opportunità di miglioramento.

La presente Relazione rappresenta, quindi, lo strumento mediante il quale l'Amministrazione svolge un'attività di rendicontazione ai cittadini e a tutti gli ulteriori *stakeholder*, interni ed esterni, in relazione al Piano della performance, documento che ha dato avvio al ciclo di gestione della performance e nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono stati esplicitati gli obiettivi, individuali ed organizzativi, per l'anno 2014.

Al fine di apportare miglioramenti sul piano organizzativo, in merito ai meccanismi di valutazione della performance, è stata avviata un'azione formativa specifica di sensibilizzazione del personale, sia appartenente agli Uffici centrali che periferici del Ministero Salute, tesa a rendere più efficace l'azione del Ministero, anche in un contesto economico finanziario difficile come quello attuale.

Nel dare quindi atto dell'impegno profuso da parte di tutta la struttura ministeriale, per rendere operativo il Ciclo di gestione della performance, confido che analoghi sforzi vengano compiuti, con i medesimi importanti risultati, anche per i prossimi anni del mio mandato.

Il MINISTRO
On. Beatrice Lorenzin

Sommario

1	PRESENTAZIONE E INDICE	3
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	6
2.1	IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO PREMessa	7
2.2	CLASSIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSI (<i>STAKEHOLDER</i>)	23
2.3	L'AMMINISTRAZIONE	26
2.3.1	<i>Organizzazione</i>	26
2.3.2	<i>Risorse umane</i>	28
2.3.3	<i>Risorse finanziarie</i>	31
2.3.4	<i>Servizi resi e numero di utenti serviti</i>	32
2.3.5	<i>Standard qualitativi dei servizi erogati</i>	48
2.4	RISULTATI RAGGIUNTI.....	48
2.5	LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ.....	79
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	85
3.1	ALBERO DELLA <i>PERFORMANCE</i>	85
3.2	OBIETTIVI STRATEGICI.....	88
3.2.1	<i>Obiettivi strategici</i>	88
3.2.2	<i>Criticità</i>	100
3.3	OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI.....	100
3.3.1	<i>Obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici</i>	100
3.3.2	<i>Attività istituzionale</i>	133
3.4	OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	175
3.4.1	<i>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della salute</i> 175	
3.4.2	<i>L'applicazione del sistema di valutazione delle performance individuali</i>	178
3.5	PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	180
3.6	INTEGRAZIONE CON GLI STANDARD DI QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI	183
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	185
4.1	BILANCIO CONSUNTIVO.....	185
4.1.1	<i>Scenario socio economico attuale e previsto per i settori di intervento di specifico interesse</i>	185
4.1.2	<i>Quadro normativo e regolamentare di riferimento – aspetti organizzativi</i>	185
4.1.3	<i>Consuntivo 2014 risorse umane</i>	186
4.1.4	<i>Consuntivo 2014 risorse finanziarie</i>	187
4.2	RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DEI NUCLEI DI ANALISI E VALUTAZIONE DELLA SPESA.....	187
4.3	L'ECORENDICONTO DELLO STATO.....	189
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	194
5.1	PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	194
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	199
6.1	FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ	199
6.2	PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	202
	ELENCO DELLE TABELLE	204
	ELENCO DELLE FIGURE	204



ALLEGATI TECNICI

ALLEGATO 1: Bilancio di genere

ALLEGATO 2: Tabella obiettivi strategici

ALLEGATO 3: Tabella documenti del ciclo

ALLEGATO 4: Tabelle valutazione individuale

ALLEGATO 5: Schede consuntivo obiettivi strategici e operativi

ALLEGATO 6: Schede consuntivo obiettivi di performance degli uffici dirigenziali non generali

ALLEGATO 7: Schema riepilogativo delle nuove strutture dirigenziali di livello generale e dei pre esistenti Uffici operanti presso di esse

ALLEGATO 8: Risultati dell'indagine sul benessere organizzativo