



## 1 PRESENTAZIONE E INDICE

Il D.lgs. n. 150 del 27.10.2009 segna un percorso riformatore complesso ed impegnativo, che vede gli attori del settore impegnati in un progetto di alto profilo: riaffermare la fiducia del cittadino nell'operato della Pubblica Amministrazione.

Responsabilità politica e responsabilità gestionale si fondono in un unico comune obiettivo, che è quello di migliorare la produttività della Pubblica Amministrazione a vantaggio della collettività.

In questo contesto, Il ciclo della Performance, così come sancito dal Decreto, assurge a modello di funzionamento generale del lavoro pubblico.

Vengono individuati gli obiettivi da raggiungere, stabilite le risorse necessarie, definiti gli indicatori per la misurazione e la valutazione, che devono guidare tutta l'attività amministrativa, nell'ottica di una corretta e trasparente programmazione degli interventi.

Secondo tale schema, tutti i protagonisti della realizzazione di questo sforzo comune si sottopongono a misurazione e valutazione il cui esito deve essere presentato all'opinione pubblica.

Oggi, con la consapevolezza che tutti, il vertice politico, la classe dirigente, i lavoratori di ogni livello, le organizzazioni sindacali devono, ciascuno per la propria parte, contribuire a rendere efficienti i servizi da loro erogati per aiutare il Paese ed il sistema economico, la Performance assurge a principio etico, ancor prima che giuridico, affinché si realizzino gli intenti riformatori della P.A.

IL MINISTRO

Renato Balduzzi

**SOMMARIO**

<b>1</b>	<b>PRESENTAZIONE E INDICE</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b> .....	<b>7</b>
2.1	IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO .....	7
2.2	L'AMMINISTRAZIONE .....	10
2.2.1	<i>Organizzazione</i> .....	10
2.2.2	<i>Risorse umane</i> .....	12
2.2.3	<i>Risorse finanziarie</i> .....	15
2.2.4	<i>Servizi resi e numero di utenti serviti</i> .....	16
2.2.5	<i>Standard qualitativi dei servizi erogati</i> .....	22
2.2.6	<i>Indagine sui livelli di benessere organizzativo</i> .....	22
2.3	RISULTATI RAGGIUNTI.....	23
2.4	LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ.....	31
<b>3</b>	<b>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b> .....	<b>34</b>
3.1	ALBERO DELLA PERFORMANCE .....	34
3.2	OBIETTIVI STRATEGICI.....	36
3.2.1	<i>Obiettivi strategici</i> .....	37
3.2.2	<i>Criticità</i> .....	43
3.3	OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI .....	46
3.3.1	<i>Obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici</i> .....	46
3.3.2	<i>Attività istituzionale</i> .....	68
3.4	OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	81
3.4.1	<i>Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della salute</i> .....	81
3.4.2	<i>La prima applicazione del nuovo sistema di valutazione delle performance individuali.</i> .....	83
3.5	INTEGRAZIONE CON IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ .....	86
3.6	INTEGRAZIONE CON GLI STANDARD DI QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI .....	88
3.7	MAPPATURA E CLASSIFICAZIONE DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER ESTERNI .....	89
<b>4</b>	<b>RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ</b> .....	<b>91</b>
4.1	BILANCIO CONSUNTIVO.....	91
4.1.1	<i>Scenario socio economico attuale e previsto per i settori di intervento di specifico interesse</i> .....	91
4.1.2	<i>Quadro normativo e regolamentare di riferimento – aspetti organizzativi</i> .....	91
4.1.3	<i>Consuntivo 2011 risorse umane</i> .....	92
4.1.4	<i>Consuntivo 2011 risorse finanziarie</i> .....	94
4.2	RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DEI NUCLEI DI ANALISI E VALUTAZIONE DELLA SPESA .....	94
<b>5</b>	<b>PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b> .....	<b>97</b>
5.1	PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	97
5.2	BILANCIO DI GENERE .....	101



<b>6</b>	<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i></b> .....	<b>104</b>
6.1	FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ .....	104
6.2	PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA <i>PERFORMANCE</i> .....	106
	<b>ELENCO DELLE TABELLE .....</b>	<b>108</b>
	<b>ELENCO DELLE FIGURE .....</b>	<b>109</b>

**ALLEGATI**

ALLEGATO N. 1 - TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI

ALLEGATO N. 2 - SCHEDE CONSUNTIVO OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI

ALLEGATO N. 3 - SCHEDE CONSUNTIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEGLI UFFICI DIRIGENZIALI  
NON GENERALI

ALLEGATO N. 4 - TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

ALLEGATO N.5 : Nucleo di analisi e valutazione della spesa del Ministero della salute Art. 39, L. 31  
dicembre 2009, n. 196 Relazione annuale 2011