Relazione sulla Performance 2022

Ospedale Maggiore di Lodi
Distretti e Presidi Lodigiani

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Lodi

PREMESSA

La presente relazione sulle *Performance* relativa all'anno 2022, viene predisposta in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009 secondo le Linee Guida stabilite dall'OIV di Regione Lombardia in ordine al Sistema di misurazione delle *Performance* nelle Aziende Sanitarie pubbliche lombarde.

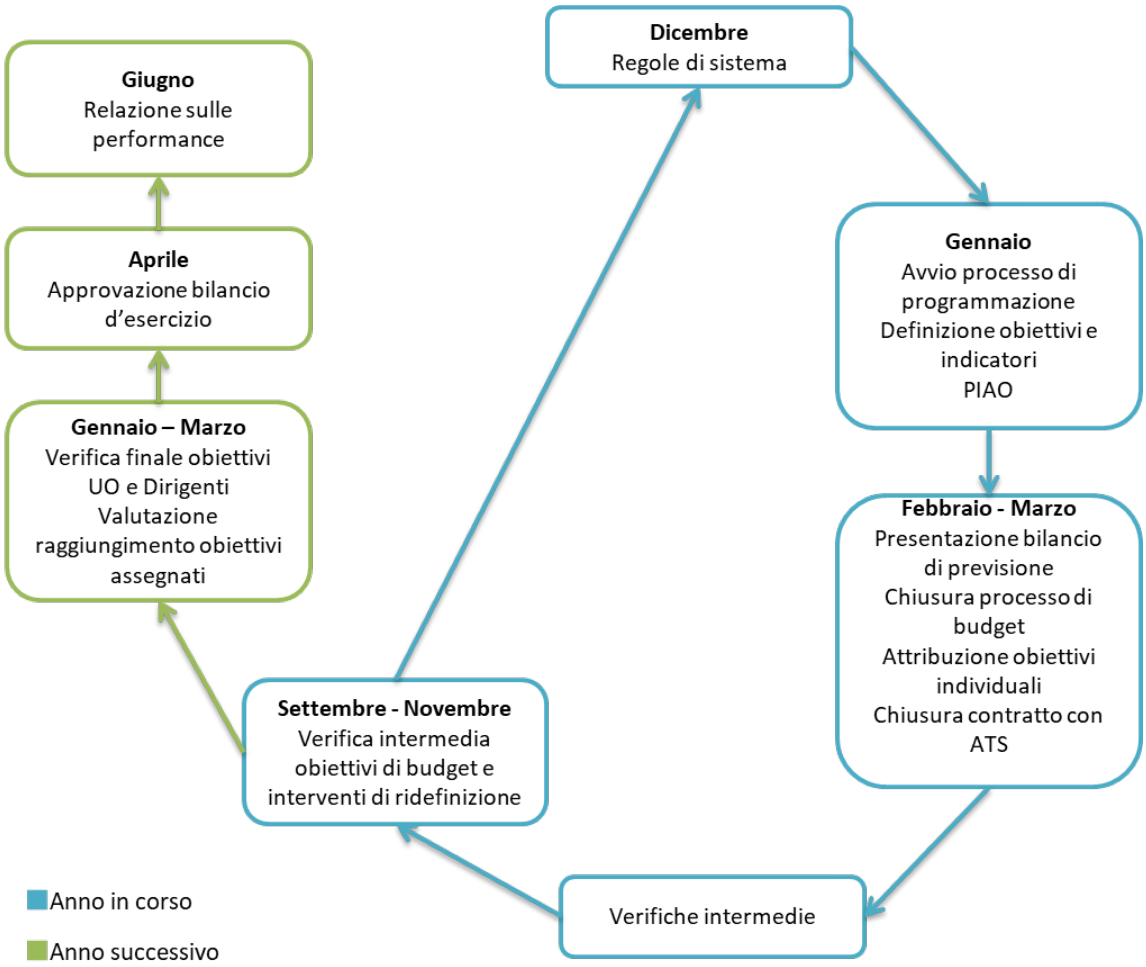
Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) ha fatto propria la metodologia prevista dalle linee guida regionali trasmettendola all'Azienda, nei confronti della quale dovrà verificare la correttezza metodologica e la coerenza della programmazione aziendale con gli indirizzi regionali attraverso il processo di budget.

Il Piano è pubblicato presso il sito *web* istituzionale al seguente indirizzo:

https://www.asst-lodi.it/performance

IL CICLO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE

Di seguito si riporta l'articolazione del ciclo della performance aziendali con la puntuale definizione dei responsabili, dei soggetti coinvolti , degli strumenti adottati. L'attività di pianificazione strategica avviata nel rispetto del Decreto 150 del 2009 si attua con le Regole di Sistema da parte della Direzione Sanità Regione Lombardia. La Direzione Strategica Aziendale definisce gli obiettivi strategici aziendali che rappresentano il riferimento per i Direttori di Dipartimento e per i responsabili di CDR la strategia per il proprio settore e gli obiettivi operativi che si concretizzano nel sistema di programmazione annuale.



L'ASST di Lodi ha avviato un sistema di programmazione e controllo aziendale che consente di realizzare, all'inizio di ogni esercizio, i seguenti obiettivi di fondo:

- Il coinvolgimento ed il coordinamento di tutte le articolazioni aziendali interessate per assicurare una visione sistemica del servizio sanitario superando modalità d'approccio di tipo settoriale
- Garantire la corresponsabilizzazione e la motivazione degli erogatori nel raggiungimento degli obiettivi generali e specifici orientati al migliore utilizzo delle risorse disponibili

- Il controllo della dinamica dei costi finalizzato alla corretta allocazione delle risorse per garantire i livelli essenziali d'assistenza
- La valutazione delle unità operative

Il processo prevede verifiche trimestrali ed eventuale revisione semestrale degli obiettivi riferiti sia alle risorse assegnate che alle attività previste.

INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA E RISULTATI

L' Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Lodi è stata costituita con deliberazione regionale n. X/4480 del 10/12/2015 e con deliberazione aziendale n. 1-2016 del 04/01/2016, in applicazione della L.R. 23/2015 recante la "Evoluzione del Sistema Socio Sanitario lombardo: modifiche al Tit. I e al Tit. II della L.R. 30/12/2009, n.33" e si pone l'obiettivo di soddisfare le esigenze di salute della popolazione sotto il profilo della diagnosi, della cura, della riabilitazione e del reinserimento nel tessuto sociale.
L'Azienda è attualmente articolata nei quattro presidi di Lodi, Codogno, Casalpusterlengo e Sant'Angelo Lodigiano, ognuno dei quali è composto da una struttura ospedaliera e da poliambulatori territoriali.
La composizione dell'assetto organizzativo dell'ASST di Lodi ricomprende inoltre le strutture distrettuali del territorio di competenza così come individuate nell'allegato 1 della L.R. 23/2015, comprendenti i Consultori Familiari di Pubblici di Lodi, Codogno e Sant'Angelo Lodigiano e i SERT di Lodi, Casalpusterlengo e Sant'Angelo Lodigiano.
In data 16.02.2022 l'ASST di Lodi ha inaugurato la prima delle cinque Case di Comunità e il primo dei due Ospedali di Comunità previsti nel territorio lodigiano, presso il presidio di Sant'Angelo Lodigiano.

Posti Letto Attivi (Rilevazione Dicembre 2022)

POSTI LETTO	Azienda	Lodi	Sant'Angelo	Casalpusterlengo	Codogno
Ordinari	527	318	78	35	96
DH/DS	29	18	2		9
Subacuti	50		30	20	

Attività di ricovero

	2019	2020	2021	2022
Ricoveri ordinari				
1.01-Dimessi Ordinari	16.511	12.945	13.993	14.568
13.6-PESO MEDIO DRG MEDICI	0,84	0,88	0,9	0,91
13.7-PESO MEDIO DRG CHIRURGICI	1,35	1,48	1,48	1,5
Ricoveri DH				
2.01-Dimessi DH DS	2.390	1.743	2.673	3.425
Ricoveri sub acute				
3.01-Dimessi Sub Acuti	408	421	440	418

Attività ambulatoriale

	2019	2020	2021	2022
Numero Prestazioni	2.277.485	1.645.610	2.130.415	2.116.077

Pazienti assistiti dai PS della Provincia di Lodi

	2019	2020	2021	2022
PS di Lodi	64.169	41.526	45.610	51.671
PS di Codogno	26.040	13.442	18.671	22.241
PPI S. Angelo				

LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Mantenimento dell'equilibrio finanziario, economico e patrimoniale

Obiettivo	Indicatore	2019	2020	2021	2022
Mantenimento dell'equilibrio economico patrimoniale	ricavi totali/costi totali = 1	si	si	si	si
Gestione dei pagamenti	tempo medio di pagamento relativo agli acquisti di beni, servizi e forniture	42.68 gg	45,60 gg	45,02 gg	46,07 gg
Razionalizzazione spesa per beni sanitari	Incidenza % costo beni sanitari	41,54%	48,32%	42.12%	41.76%

Attività

Obiettivo	Indicatore	2019	2020	2021	2022
Ricoveri Ordinari	quantità di ricoveri in regime ordinario	16.511	12.945	13.993	14.568
Prestazioni Ambulatoriali	valorizzazione in migliaia di euro dell'attività ambulatoriale	47.593	36.757	46.484	46.963
Accessi Pronto Soccorso	numero di accessi	90.174	54.968	64.281	73.912
Degenza Media	numero giornate di degenza/numero di ricoveri	9,48	10,21	9,58	9,88
Peso Medio DRG	indice di complessità totale DRG/ numero di ricoveri	1.00	1.05	1.06	1.02
Screening	Numero prestazioni di screening	37.188	13.253	17.034	22.708
Libera professione e liste d'attesa	% prime visite effettuate in libera professione			4,59%	7,02%
Libera professione e liste d'attesa	Controlli bimestrali sulle liste d'attesa				Effettuati regolarmente

Pari opportunità

Obiettivo	Indicatore	2019	2020	2021	2022
Pari Opportunità	numero di dipendenti donne / totale dipendenti	74%	75%	75%	75%

Campagna vaccinale Covid-19

Obiettivo	2022
Attività vaccinale (numero dosi somministrate)	La campagna vaccinale anti-Covid, che ha visto solo nel 2022, 88.500 somministrazioni (totale somministrazioni al 31 gennaio ha raggiunto 693.198 dosi), ha visto il ridursi delle richieste a partire dal mese di marzo, per poi riprendere al mese di luglio quando sono stati aperti gli slot per la dose booster per tutta la popolazione (nello specifico over12 anni). A fine settembre poi sono state avviate le somministrazioni dei vaccini bivalenti (che sono state nell'ordine: gli anziani e i fragili, gli adulti ultra-sessantenni, la popolazioni pediatrica > 12 anni), anche se con il tempo le richieste delle vaccinazioni anti-Covid sono andate diminuendosi.

Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Obiettivo	Indicatore
Revisione PTPC 2021-2023 con particolare attenzione al rischio correlato a donazioni e riciclaggio	Individuazione nuove aree di rischio correlate all'emergenza sanitaria
Trasparenza nella rendicontazione delle donazioni	Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente - Interventi Straordinari e di Emergenza del modello di rendicontazioni per le erogazioni liberali

Potenziamento Rete Territoriale

Obiettivo	Indicatore
Potenziamento Rete Territoriale	Attuazione degli Ospedali di Comunità, delle Case di Comunità, secondo il cronoprogramma previsto e le indicazioni della Direzione Generale Welfare

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli obiettivi attribuiti alle singole strutture per l'anno 2022 comprendono obiettivi ormai consolidati quali gli indicatori SISS, gli indicatori economici relativi a produzione e contenimento dei costi, riduzione dei guasti accidentali, attività di donazione, qualità documentale, puntuale chiusura delle cartelle cliniche, inventari di reparto.
A questi obiettivi si aggiungono gli indicatori PNE e quanto previsto dal Piano per le liste d'Attesa per i ricoveri chirurgici e l'attività ambulatoriale, secondo le indicazioni fornite da ATS e Regione Lombardia.
Grande attenzione è stata data al recupero delle liste di attesa ambulatoriali nonché alle L.D.A. dei ricoveri chirurgici programmati ed infin dei ricoveri chirurgici con classe di priorità.
A tutte le Unità Operative è stata chiesta collaborazione e partecipazione alla stesura del nuovo POAS.
Nei mesi di maggio e giugno 2022 si sono svolte le riunioni per la presentazione e contrattazione delle schede di budget per l'anno 2022.
Durante l'anno i referenti degli obiettivi hanno fornito ai responsabili delle Unità Operative report di monitoraggio a cadenza periodica.
Nel mese di ottobre 2022 si sono svolte le riunioni inerenti lo stato di raggiungimento degli obiettivi e l'eventuale revisione degli stessi, nelle quali sono state analizzate le criticità emerse in corso d'anno.
Nel corso del mese di aprile 2023 sono stati elaborati i risultati ed è stata attribuita la percentuale di raggiungimento.
Dopo l'analisi dei ricorsi presentati dai Responsabili delle UU.OO. interessate da parte del Controllo di Gestione e del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sono stati attribuiti i risultati definitivi.
La percentuale di raggiungimento media è risultata pari a 94,3% per il comparto e 92,6% per la dirigenza.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lettera b) del d. lgs. 150/2009, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.
Il sistema di misurazione e valutazione della performance che ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, individua le modalità ed i tempi con cui questa Azienda definisce gli obiettivi e gli indicatori e procede ad effettuarne la rendicontazione.
La valutazione della performance individuale è estesa a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato dell'area del Comparto e della Dirigenza.

L'Azienda riconosce una stretta relazione tra budget e sistema valutativo e conseguentemente mira all'integrazione tra le performance individuali e gli obiettivi aziendali e di unità operativa, considerando l'importanza del contributo individuale alla performance organizzativa.
Il regolamento aziendale "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" è stato adottato con deliberazione 623 del 08/06/2022.
Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa in sede di negoziazione di budget ha effetto diretto sulla valutazione individuale; il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale prevede infatti che nella scheda di valutazione individuale di ogni dipendente vi sia una sezione dedicata al raggiungimento degli obiettivi della propria area di appartenenza.

Il sistema di valutazione della performance individuale adottato dall'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Lodi

I principali fattori considerati nella valutazione della performance individuale sono:

- per la dirigenza gestionale: la performance organizzativa, gli obiettivi prestazionali di U.O., gli obiettivi di gruppo, gli obiettivi prestazionali individuali e professionali, i comportamenti e capacità organizzative e professionali.
- per la dirigenza professionale: la valutazione è incentrata particolarmente sugli obiettivi prestazionali individuali, di equipe e di U.O. e su quelli professionali
- per il personale del comparto è stata predisposta nuova scheda per la valutazione della performance individuale in cui sono prevalentemente valorizzate i comportamenti individuali e organizzativi nonché gli aspetti professionali, nonché lo sviluppo delle competenze.

Si riassume di seguito lo stato di avanzamento del processo di valutazione individuale, aggiornato al 23.06.2023:

Comparto:
Schede create: **2.218**
Schede chiuse con valutazione: **2.132**
Schede chiuse senza valutazione: **24**
Totale schede chiuse: **2.156**
Schede ancora da compilare: **62**
Percentuale schede chiuse (sia con valutazione che senza): **97%**
Valutazione media delle schede chiuse con valutazione (voto massimo 100): **92**

Dirigenza:
Schede create: **510**
Schede chiuse con valutazione: **222**
Schede chiuse senza valutazione: **27**
Totale schede chiuse: **249**
Schede ancora da compilare: **261**
Percentuale schede chiuse (sia con valutazione che senza): **49%**
Valutazione media delle schede chiuse con valutazione (voto massimo 100): **96**
Valutazione media delle schede chiuse con valutazione (voto massimo 20 – Direttori di struttura complessa): **19**

ATTUAZIONE DEL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria correlata al Covid-19, il 99% dei dipendenti che hanno fatto richiesta di svolgere il proprio servizio tramite lo strumento del lavoro agile è stato autorizzato.
Tale percentuale è salita al 100% nel 2021.
A seguito della Circolare Ministeriale 5 gennaio 2022 - Lavoro agile nella pubblica amministrazione e nel lavoro privato, come già stabilito dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, si conferma che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid19.

Durante il 2022 sono pervenute richieste di attivazione di smart working.
Le tabelle seguenti riassumono lo stato di avanzamento degli obiettivi individuati nel capitolo relativo al Piano Organizzativo del Lavoro Agile integrato nel PIAO 2022-2024:

SALUTE ORGANIZZATIVA	
INDICATORI	**RISULTATI**
Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Fase di sviluppo avanzato
Monitoraggio del lavoro agile	Fase di sviluppo avanzato
Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Fase di sviluppo avanzato
Programmazione per obiettivi	Di norma effettuata da parte di Responsabili UO (nel 2022 nessuna richiesta di smart working)

SALUTE PROFESSIONALE	
INDICATORI	**FASE DI SVILUPPO AVANZATO**
Dirigenti/PO che hanno partecipato a corsi di formazione specifici nell'ultimo anno	Non si è reso necessario. Saranno comunque attivati se dovesse emergere tale necessità.
Dirigenti/PO che adottano un approccio per obiettivi	N/A (non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione specifici nell'ultimo anno	Non si è reso necessario. Saranno comunque attivati se dovesse emergere tale necessità.
Lavoratori agili che lavorano per obiettivi	N/A (non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	Non si è reso necessario. Saranno comunque attivati se dovesse emergere tale necessità.
Lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	N/A (non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)

SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA	
INDICATORI	**FASE DI SVILUPPO AVANZATO**
Costi di formazione per competenze funzionali al lavoro agile	Se necessarie, saranno monitorati i costi
Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	Costi sostenuti solo nel 2020 nella fase di avvio.
Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	Costi sostenuti solo nel 2020 nella fase di avvio.

SALUTE DIGITALE	
INDICATORI	**FASE DI SVILUPPO AVANZATO**
n. PC per lavoro agile	Disponibile per il 100% degli interessati
Lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	Attualmente 100%, sono stati forniti pochi pc, telefoni e sim a chi ne era sprovvisto
Sistema VPN	Disponibile per il 100%
Intranet	Disponibile per il 100%
Sistemi di collaboration	No documenti in cloud ma cartelle condivise su server
Applicativi consultabili in lavoro agile	Tutti disponibili
Banche dati consultabili in lavoro agile	Tutte disponibili
Firma digitale tra i lavoratori agili	Utilizzata soltanto da alcuni dirigenti già abilitati. La firma digitale con carta SISS è limitata a causa di vincoli informatici
Processi/servizi digitalizzati	Servizio di prenotazione

INDICATORI QUANTITATIVI E QUALITATIVI			
INDICATORI	**FASE DI AVVIO**	**RISULTATI 2021**	**RISULTATI 2022**
Lavoratori agili effettivi	99% dei richiedenti nel 2020, di cui il 90.98% donne, di cui 88% comparto e 12% dirigenza	100% dei richiedenti nel 2021, di cui l'83.67% donne, di cui 100% comparto	Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022
Giornate di lavoro agile	6.793	4.460	Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022
Livello di soddisfazione	Nel I semestre 2021 implementazione questionario	Livello medio di soddisfazione in una scala da 1 a 10, riferito al 2021: valutazione media 8,6 per i dipendenti che hanno usufruito dello smart working e hanno compilato il questionario valutazione media 4 per i responsabili dei servizi interessati che hanno compilato il questionario	Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022

ECONOMICITA'	
INDICATORI	**RISULTATO**
Riduzione costi	Non si rilevano significative riduzioni dei costi. (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi	Non si rilevano significative riduzioni dei costi. (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)

EFFICIENZA	
INDICATORI	**RISULTATO**
Produttiva	Invariata
Economica	Invariata
Temporale	Invariata

EFFICACIA		
INDICATORI	**RISULTATI 2021**	**RISULTATI 2022**
Quantitativa	Nel 2021 la valutazione data dai dirigenti sull'impatto dello smart working sulla propria unità operativa o servizio a livello quantitativo è stata negativa nel 50% dei casi, invariata nel 25% e positiva nel 25%	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Qualitativa	Nel 2021 la valutazione data dai dirigenti sull'impatto dello smart working sulla propria unità operativa o servizio a livello qualitativo è stata negativa nel 25% dei casi e positiva nel 75%	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)

IMPATTI ESTERNI			
INDICATORI	**FASE DI AVVIO**	**RISULTATI 2021**	**RISULTATI 2022**
Sociale	Nel 2021 implementazione questionario	I risultati relativi al 2021 evidenziano una migliore conciliazione della gestione familiare con l'attività lavorativa nel 92,3% dei casi	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Ambientale	Nel 2021 implementazione questionario	I risultati relativi al 2021 evidenziano una diminuzione dell'utilizzo dei mezzi per recarsi al lavoro	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Economico	Nel 2021 implementazione questionario	I risultati relativi al 2021 evidenziano una diminuzione delle spese sostenute nel 56,4% dei casi, soprattutto per quanto riguarda le spese legate agli spostamenti	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)

IMPATTI INTERNI		
INDICATORI	**RISULTATI 2021**	**RISULTATI 2022**
Miglioramento/peggioramento salute organizzativa	I risultati relativi al 2021 evidenziano una migliore conciliazione della gestione familiare con l'attività lavorativa nel 92,3% dei casi	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Miglioramento/peggioramento salute professionale	I risultati relativi al 2021 evidenziano un basso livello di stress lavoro-correlato nel 62,2% dei casi	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Miglioramento/peggioramento salute economico-finanziaria	I risultati relativi al 2021 evidenziano una diminuzione delle spese sostenute nel 56,4% dei casi	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)
Miglioramento/peggioramento salute digitale	I risultati relativi al 2021 evidenziano che nel 12,8% dei casi lo smart working possa essere un fattore facilitazione della dipendenza da web	NA (Non ci sono state richieste o attivazioni nel 2022)

Lodi, 27/06/2023

Il Direttore Generale
Dott. Salvatore Gioia