Relazione sulla Performance 2013

AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI

PREMESSA

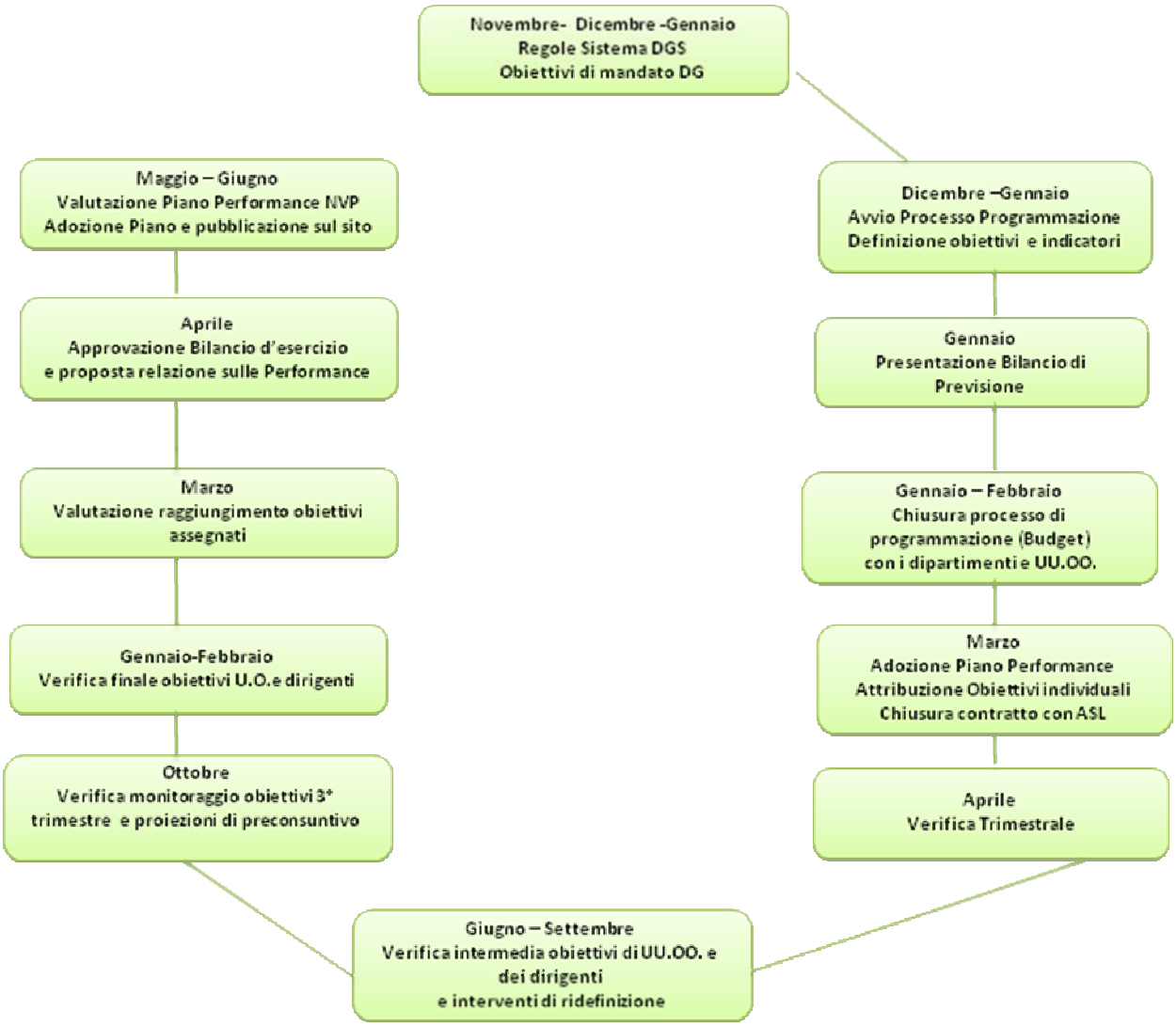
La presente relazione sulle *Performance* relativa all'anno 2012, viene predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009 secondo le Linee Guida stabilite dall'OIV di Regione Lombardia in ordine al Sistema di misurazione delle *Performance* nelle Aziende 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: *http://www.ao.lodi.it/*

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'Azienda Ospedaliera 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'attività dell'Azienda è principalmente rivolta a soddisfare i bisogni sanitari dei cittadini della Provincia di Lodi, che conta oltre 230.000 abitanti, compreso il comune di San Colombano al Lambro (MI), con circa il 50% della popolazione concentrata in sei centri principali e l'altra metà nei rimanenti 56 comuni che compongono la provincia e con una popolazione anziana, che sta progressivamente aumentando, con un incremento del ricorso alle cure mediche.

Il contesto territoriale in cui opera l'Azienda con le sue quattro strutture si può delineare in due poli: polo nord con gli ospedali di Lodi e Sant'Angelo Lodigiano, quest'ultimo con vocazione di attività riabilitative e di day surgery e polo sud nel quale sono ubicati gli ospedali di Codogno e Casalpusterlengo, quest'ultimo con vocazione oncologica, quale sede della Radioterapia e dell'Hospice.

Posti Letto effettivi anno 2013

A.O. della Provincia di Lodi					
	Azienda	**Lodi**	**S. Angelo**	**Casalpusterlengo**	**Codogno**
Posti Letto Ordinari	**553**	298	78	64	113
Posti Letto Day Hospital	**46**	31	12	2	1
MAC (ex Day Hospital medici)	**32**	9	11	11	1
BIC - OBI (ex Day Hospital chirurgici)	**17**	0	**4**	**0**	**13**
Sub Acuti	**27**	0	14	13	0
Totale	**675**	**338**	**119**	**90**	**128**

Attività di ricovero

		2011		2012		2013	
		Dimessi	Peso Medio	Dimessi	Peso Medio	Dimessi	Peso Medio
Ricoveri Ordinari	Medico	15.531	0,87	15.359	0,83	15.344	0,83
	Chirurgico	6.213	1,35	6.075	1,27	6.256	1,27
	Totale Ordinari	**21.744**	**1,01**	**21.434**	**0,96**	**21.600**	**0,96**
Day Hospital	Medico	2.096	0,79	326	0,59	277	0,61
	Chirurgico	2.012	0,86	1.777	0,80	1.657	0,82
	Totale DH	**4.108**	**0,82**	**2.103**	**0,77**	**1.934**	**0,79**
SubAcuti	Medico	ND	ND	99	0,98	155	0,91
	Totale Complessivo	**25.852**	**0,98**	**23.636**	**0,94**	**23.689**	**0,95**

Attività ambulatoriale

	2011	2012	2013
Numero Prestazioni Specialistica Ambulatoriale	**2.994.411**	**3.041.206**	**3.109.628**

Pazienti assistiti dai PS della Provincia di Lodi

	2012	2013
PS di Lodi	48.067	51.478
PS di Codogno	33.126	32.365
PPI S. Angelo	2.676	1.713

LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

AREA	OBIETTIVO	INDICATORE	2012	2013	Andamento Performance
Impiego delle Risorse Economiche	Mantenimento dell'equilibrio economico patrimoniale	ricavi totali/costi totali = 1	si	si	●
	Gestione dei pagamenti	tempo medio di pagamento relativo agli acquisti di beni, servizi e forniture	72 giorni	62 giorni	●
	Razionalizzazione consumo di farmaci	costo farmaci / ricavi	10.25%	10.65%	●
	Razionalizzazione spesa per dispositivi medici	costo dispositivi medici / ricavi	10.95%	10.64%	●
Attività	Ricoveri Ordinari	quantità di ricoveri in regime ordinario	21.434	21.600	●
	Prestazioni Ambulatoriali	valorizzazione in migliaia di euro dell'attività ambulatoriale	45.673	46.505	●
	Accessi Pronto Soccorso	numero di accessi	83.869	85.556	●
	Degenza Media	numero giornate di degenza/numero di ricoveri	8,24	7.98	●
	Peso Medio DRG	indice di complessità totale DRG/ numero di ricoveri	0,90	0.89	●
Pari Opportunità	Pari Opportunità	numero di dipendenti donne / totale dipendenti	71,47%	71,36%	●
Qualità percepita	Customer satisfaction	Indice di soddisfazione (da 1 a 7): media dei giudizi degli utenti (area degenza)	6,34	6,34	●
		Indice di soddisfazione (da 1 a 7): media dei giudizi degli utenti (area ambulatoriale)	6,17	6,12	●
		Gestione reclami ed encomi: numero di encomi ricevuti	92	99	●
		Gestione reclami ed encomi: numero di reclami ricevuti	124	152	●
	Ricoveri ripetuti in regime ordinario	numero di ricoveri ripetuti con abbattimento tariffario/ numero totale di ricoveri	3.33%	3.27%	●
Prevenzione della Corruzione	Attività formativa per il personale a rischio di corruzione	numero di partecipanti agli eventi formativi organizzati	n/d	n/d	●
Trasparenza	Obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale	Rispetto delle scadenze previste	n/d	si	●

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.

Valutazione individuale

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.
A questo scopo i Responsabili delle unità organizzative hanno motivato i risultati conseguiti relativamente agli obiettivi assegnati alla propria area con il piano della performance, ed hanno illustrato e giustificato in particolare le motivazioni del loro eventuale mancato o parziale conseguimento, verificato dal Controllo di Gestione Aziendale.
Di tali motivazioni terrà successivamente conto il Nucleo di Valutazione della Prestazioni, chiamato a valutare la performance individuale dei singoli responsabili.

Il sistema di valutazione della performance individuale adottato dall'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi

Il sistema di valutazione è attivo da 10 anni, utilizza una metodologia etero valutativa top down e riguarda una popolazione totale stimata in 2.054 unità. Nel dettaglio sono soggetti a valutazione 385 dirigenti medici, 35 dirigenti SPTA, e 1.634 dipendenti del comparto.
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: per i coordinatori sono prevalentemente valorizzate tutte le tipologie di valutazione organizzativa, mentre per i professionali il focus è sulle prestazioni individuali d'equipe nonché sull'aspetto professionale.

La procedura di valutazione prevede sia l'utilizzo dello strumento di verifica, quasi completamente informatizzato, sia il colloquio di assegnazione degli obiettivi di U.O. sia un colloquio finale di valutazione.
Il sistema aziendale prevede n. 5 fasce percentuali nelle quali vengono differenziate le valutazioni.
Gli esiti delle ultime valutazioni individuali sono state le seguenti:
Dirigenza MV: valutazione media 92,24%
Dirigenza SPTA: valutazione media 96,78%
Comparto: valutazione media 90,20%

La percentuale di operatori che hanno avuto una valutazione considerata nella fascia da 96 a 100% è la seguente:
Dirigenza MV 52,99%
Dirigenza SPTA 71,43%
Comparto 12,48%

La percentuale di operatori che hanno avuto una valutazione pari a 100% è la seguente:
Dirigenza MV 4,68%
Dirigenza SPTA 48,57%
Comparto 1,96%

L'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi, nel corso degli anni ha svolto azioni formative per i valutatori, sia del comparto che della dirigenza a supporto dell'attività di valutazione.

Il Direttore Generale
Dott. Giuseppe Rossi