

Relazione sulla Performance 2014



**AZIENDA
OSPEDALIERA
DELLA
PROVINCIA
DI LODI**

PREMESSA

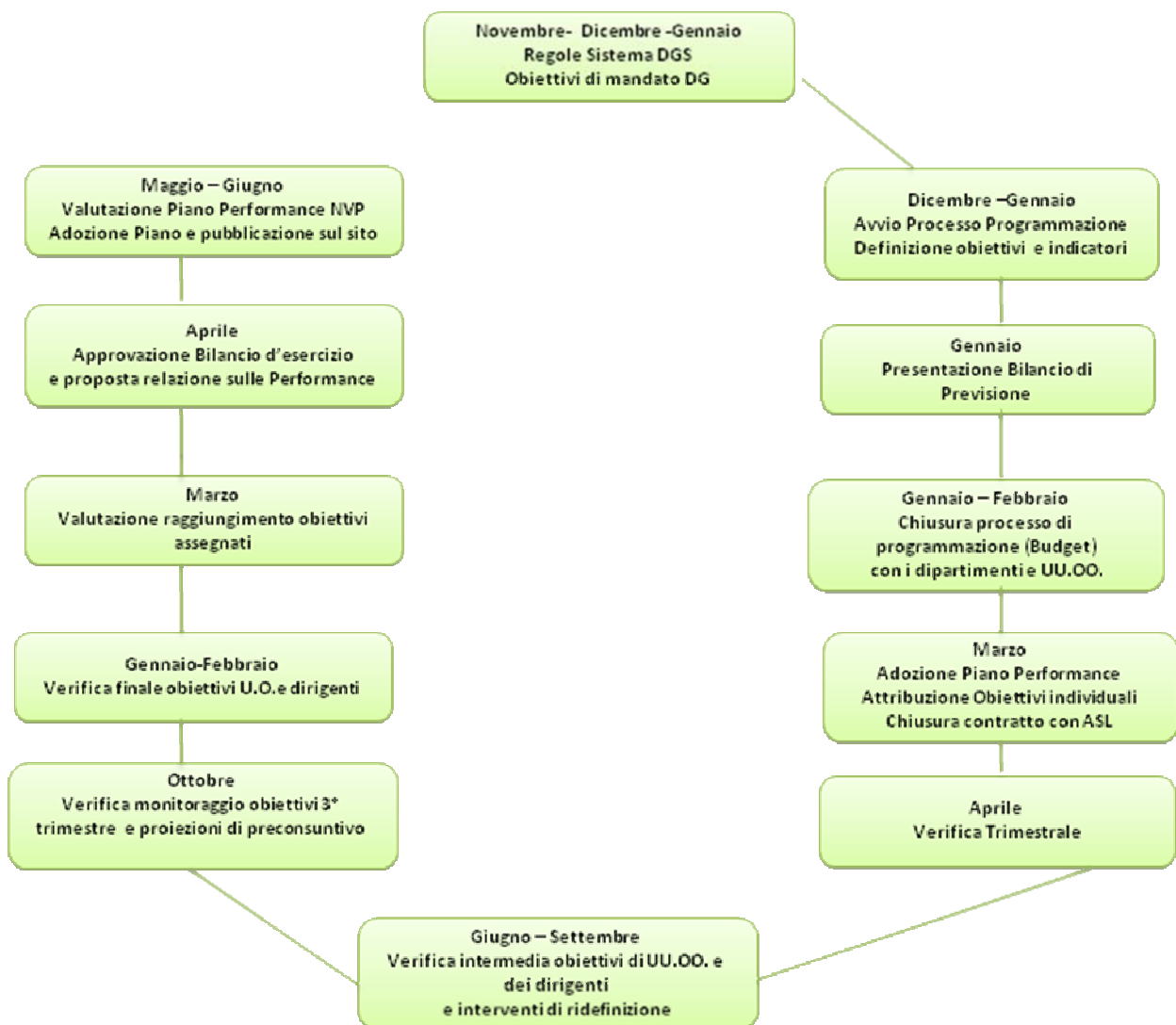
La presente relazione sulle *Performance* relativa all'anno 2014, viene predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009 secondo le Linee Guida stabilite dall'OIV di Regione Lombardia in ordine al Sistema di misurazione delle *Performance* nelle Aziende 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 anno 2014

A.O. della Provincia di Lodi – Posti letto Accreditati al 10/11/2014						Posti letto aperti
	Azienda	Lodi	S. Angelo	Casalpusterlengo	Codogno	Azienda
Posti Letto Ordinari	796	401	148	88	159	541
Posti Letto Day Hospital	51	21	17	2	11	33
MAC (ex Day Hospital medici)	48	15	15	11	7	42
BIC - OBI (ex Day Hospital chirurgici)	5	1	3	0	1	4
Sub Acuti	27	0	14	13	0	27
Totale	927	438	197	114	178	647

Attività di ricovero

		2012		2013		2014	
		Dimessi	Peso Medio	Dimessi	Peso Medio	Dimessi	Peso Medio
Ricoveri Ordinari	Medico	15.359	0,83	15.359	0,83	14.748	0.82
	Chirurgico	6.075	1,27	6.075	1,27	6.193	1.19
	Totale Ordinari	21.434	0,96	21.434	0,96	20.941	0.96
Day Hospital	Medico	326	0,59	326	0,59	284	0.55
	Chirurgico	1.777	0,80	1.777	0,80	1.657	0.89
	Totale DH	2.103	0,77	2.103	0,77	1.940	0.83
SubAcuti	Medico	99	0,98	99	0,98	295	0.88

Attività ambulatoriale

	2011	2012	2013	2014
Numero Prestazioni Specialistica Ambulatoriale	2.994.411	3.041.206	3.109.628	3.085.821

Pazienti assistiti dai PS della Provincia di Lodi

	2012	2013	2014
PS di Lodi	48.067	51.478	55.831
PS di Codogno	33.126	32.365	33.663
PPI S. Angelo	2.676	1.713	1.573

LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

AREA	OBIETTIVO	INDICATORE	2012	2013	2014	Andamento
Impiego delle Risorse Economiche	Mantenimento dell'equilibrio economico patrimoniale	ricavi totali/costi totali = 1	si	si	si	●
	Gestione dei pagamenti	tempo medio di pagamento relativo agli acquisti di beni, servizi e forniture	72 giorni	62 giorni	62 giorni	●
	Razionalizzazione consumo di farmaci	costo farmaci / ricavi	10.25%	10.65%	11,51%	●
	Razionalizzazione spesa per dispositivi medici	costo dispositivi medici / ricavi	10.95%	10.64%	10,41%	●
Attività	Ricoveri Ordinari	quantità di ricoveri in regime ordinario	21.434	21.600	20.941	●
	Prestazioni Ambulatoriali	valorizzazione in migliaia di euro dell'attività ambulatoriale	45.673	46.505	43.937	●
	Accessi Pronto Soccorso	numero di accessi	83.869	85.556	91.067	●
	Degenza Media	numero giornate di degenza/numero di ricoveri	8,28	8.04	7.96	●
	Peso Medio DRG	indice di complessità totale DRG/ numero di ricoveri	0,96	0.96	0.96	●
Pari Opportunità	Pari Opportunità	numero di dipendenti donne / totale dipendenti	71,47%	71,36%	72,13%	●
Qualità percepita	Customer satisfaction	Indice di soddisfazione (da 1 a 7): media dei giudizi degli utenti (area degenza)	6,34	6,34	6,34	●
		Indice di soddisfazione (da 1 a 7): media dei giudizi degli utenti (area ambulatoriale)	6,17	6,12	6,23	●
		Gestione reclami ed encomi: numero di encomi ricevuti	92	99	109	●
		Gestione reclami ed encomi: numero di reclami ricevuti	124	152	157	●
	Ricoveri ripetuti in regime ordinario	numero di ricoveri ripetuti con abbattimento tariffario/ numero totale di ricoveri	3.33%	3.27%	3,12%	●
Prevenzione della Corruzione	Attività formativa per il personale a rischio di corruzione	numero di partecipanti agli eventi formativi organizzati	n/d	n/d	6 referenti e 1384 dipendenti	●
Trasparenza	Obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale	Rispetto delle scadenze previste	n/d	si	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

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.

Gli esiti delle ultime valutazioni individuali sono state le seguenti:

Dirigenza : valutazione media 91,29%

Comparto: valutazione media 90,77%

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