Relazione sulla Performance 2021

Ospedale Maggiore di Lodi
Distretti e Presidi Lodigiani

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Lodi

PREMESSA

La presente relazione sulle *Performance* relativa all'anno 2021, 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.

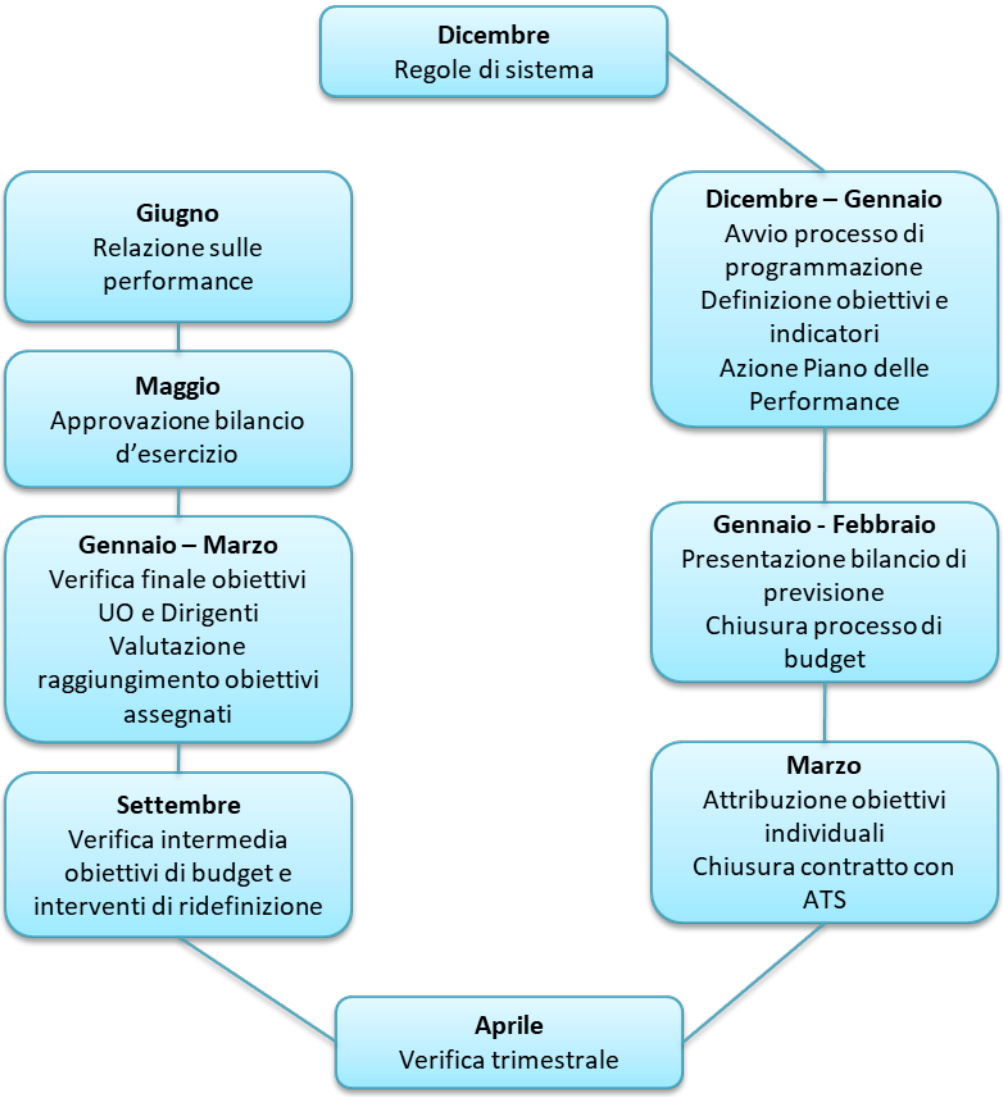
Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) ha fatto propria la metodologia prevista dalle linee guida regionali trasmettendola all'Azienda, nei confronti della quale dovrà verificare la correttezza metodologica e la coerenza della programmazione aziendale con gli indirizzi regionali attraverso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

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

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 Lodogiano.

Posti Letto Ponderati

POSTI LETTO PONDERATI 2021	Azienda	Lodi	Sant'Angelo	Casalpusterlengo	Codogno
Posti letto ordinari	549,1	327,7	96,2	20,4	104,8
Posti letto DH/DS	24	18	2		4
Posti letto Subacuti	63,7		46,6	17,1	

Attività di ricovero

	2019	2020	2021
Ricoveri ordinari			
1.01-Dimessi Ordinari	16.511	12.945	12.496
13.6-PESO MEDIO DRG MEDICI	0,84	0,88	0.91
13.7-PESO MEDIO DRG CHIRURGICI	1,35	1,48	1.50
1.03-Degenza media Ordinari	9,42	10,21	9,75
Ricoveri DH			
2.01-Dimessi DH DS	2.390	1.743	2.368
Ricoveri sub acute			
3.01-Dimessi Sub Acuti	408	421	559

Attività ambulatoriale

Prestazioni Ambulatoriali	2019	2020	2021
Quantità	2.277.485	1.645.610	2.092.716

Pazienti assistiti dai PS della Provincia di Lodi

Presidio	2019	2020	2021
Lodi	64.169	41.526	45.610
Codogno	26.040	13.442	18.671

L'ASST di Lodi, dal riconoscimento ufficiale del primo caso di SARS-COV-2 presso il Presidio Ospedaliero di Codogno avvenuto il 20.02.2020, è stata la prima azienda in Italia ad affrontare in modo massivo l'emergenza Covid-19 sul proprio territorio.

L'esigenza di fronteggiare la complessità organizzativa e gestionale derivante dall'emergenza ha imposto cambiamenti organizzativi che hanno modificato profondamente il modello gestionale precedente, indirizzando verso modelli innovative caratterizzati da plasticità e possibilità di adattamento in itinere.

Al fine contenere la diffusione del virus nei quattro presidi ospedalieri dell'ASST di Lodi sono state istituite aree dedicate ai pazienti affetti da Covid-19 e i percorsi sono stati riorganizzati, potenziando le aree di pronto soccorso e di ricovero dedicate ai pazienti Covid positivi per consentire un adeguato livello di assistenza a tutti i pazienti.
Le attività per pazienti in condizione di urgenza e per pazienti elettivi a rapida evoluzione sono state costantemente mantenute anche durante le fasi di emergenza, garantendo un livello di assistenza e presa in carico appropriato. Contestualmente anche l'attività legata alle reti tempo dipendenti, rete Stemi e rete Stroke, è rimasta attiva.
L'ASST di Lodi ha sempre garantito, anche in fase emergenziale, le prestazioni non differibili, le prestazioni urgenti con priorità U o B, le prestazioni dell'area salute mentale dell'età evolutiva e dell'età adulta, i servizi sulle dipendenze, i percorsi di assistenza dei pazienti cronici e le vaccinazioni dell'infanzia.
L'ASST di Lodi ha inoltre avviato una revisione complessiva delle attività ambulatoriali, al fine di conciliare le necessità di distanziamento, prevenire il sovraffollamento, organizzare spazi ambulatoriali, CUP e aree di attesa. Prosegue il costante monitoraggio delle prestazioni erogate e da recuperare, in quanto la situazione emergenziale ha generato nel corso del 2020 un cospicuo numero di prestazioni sospese causa Covid-19, soprattutto relative a prestazioni strumentali di diagnostica per immagini, che sono state recuperate durante il 2021.

Per quanto riguarda l'attività del Pronto Soccorso, il modello organizzativo aziendale prevede l'effettuazione di un pre-triage utile ad individuare I pazienti con sospetto covid, che vengono poi inviati a un percorso separato di attesa, diagnosi ed eventuale trattamento. È stato possibile attivare, nel Presidio di Lodi, un percorso di accesso separato per i pazienti non covid attraverso la riconversione di un'ala del Servizio di Radiologia Attraverso il pre-triage, l'accesso è diviso in due linee di attività (covid e non covid).

Particolare importanza ha rivestito, nel corso del 2021, l'attuazione della campagna di vaccinazione di massa anti COVID-19 con lo scopo di raggiungere in modo tempestivo un livello di copertura vaccinale che riguardi la maggior parte della popolazione del bacino di utenza dell'ASST.
Si riassumono di seguito i dati relativi alle dosi somministrate fino al 31/12/2021:

Dosi somministrate dal 27/12/2020 al 31/12/2021				
VACCINO	Totale dosi somministrate	Totale persone che hanno ricevuto almeno una dose	Totale persone che hanno ricevuto almeno due dosi. (Compresi monodose J&J)	Totale persone che hanno ricevuto la terza dose
Totale complessivo	548.557	268.723	250.930	73.489

LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Impiego delle risorse economiche

Obiettivo	Indicatore	Target	2019	2020	2021	
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	60 gg	42.68 gg	45,60 gg	45,02 gg	●
Razionalizzazione spesa per beni sanitari	Incidenza % costo beni sanitari	40%	41,54%	48,32%	44,18%	●

Attività

Obiettivo	Indicatore	Target	2019	2020	2021	
Ricoveri Ordinari	quantità di ricoveri in regime ordinario	15.000	16.540	15.109	15.423	●
Prestazioni Ambulatoriali	valorizzazione in migliaia di euro dell'attività ambulatoriale	45.000	48.628	36.893	39.676	●
Accessi Pronto Soccorso	numero di accessi	90.000	90.174	54.968	64.281	●
Degenza Media	numero giornate di degenza/numero di ricoveri	<10	9,48	10,21	9,75	●
Peso Medio DRG	indice di complessità totale DRG/ numero di ricoveri	0,95	1.00	1.05	1.08	●

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	●

Customer satisfaction

Attività sospesa nel 2020 e parte del 2021 a causa della situazione emergenziale. Si prevede di adeguare le modalità di raccolta dei questionari in base alle nuove esigenze organizzative.

Pari opportunità

Obiettivo	Indicatore	Target	2019	2020	2021	
Pari Opportunità	numero di dipendenti donne / totale dipendenti	Almeno 50%	74%	75%	75%	●

Efficacia Organizzativa

Obiettivo	Indicatore	Target	2019	2020	2021	
Sportello Welfare	n. accessi Sportello Welfare	>1.000	2.042	2488	3211	●

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli obiettivi attribuiti alle singole strutture per l'anno 2021 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, adempimento agli obblighi di trasparenza.
A questi obiettivi si aggiungono gli indicatori PNE e quanto previsto dal Piano di Ripresa del secondo semestre 2021, secondo le indicazioni fornite da ATS e Regione Lombardia.
Nel mese di maggio 2021 si sono svolte le riunioni per la presentazione e contrattazione delle schede di budget per l'anno 2021.
Durante l'anno i referenti degli obiettivi hanno fornito ai responsabili delle Unità Operative report di monitoraggio a cadenza periodica.
A settembre, su richiesta del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, è stata richiesta a tutte le unità operative una rendicontazione intermedia delle attività inerenti agli obiettivi contrattati.
Nel mese di novembre 2021 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 febbraio 2022 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 96,6% per il comparto e 95,8% 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.

Gli esiti delle ultime valutazioni individuali sono state le seguenti:

Dirigenza: *Valutazione in corso*
Comparto: *Valutazione in corso*

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.
Si ribadisce inoltre che, come da Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, il lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele. Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità.
La Circolare Ministeriale prevede che l'amministrazione possa programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. Ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti.
Il successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021 ha individuato le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini ad una adeguata qualità dei servizi.
L'ASST di Lodi, con una circolare del 26 gennaio 2022, ha autorizzato in via eccezionale lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (smart working), in alternativa al congedo straordinario retribuito al 50%, al dipendente genitore di figlio minorenne positivo al virus Covid – 19 o in quarantena o in DAD.
Ai singoli dipendenti che hanno usufruito dello smart working è stato sottoposto nel 2021, un questionario al fine di rilevare il grado di soddisfacimento e l'impatto sociale, ambientale ed economico, i cui risultati sono riassunti nella tabella seguente:

INDICATORI QUANTITATIVI E QUALITATIVI		
INDICATORI	**2020**	**2021**
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
Giornate di lavoro agile	6.793 nel 2020	5.912 nel 2021
Livello di soddisfazione	Implementazione questionario nel I semestre 2021	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

INDICATORI	2020	2021
Efficacia quantitativa	Implementazione questionario nel I semestre 2021	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%
Efficacia qualitativa	Implementazione questionario nel I semestre 2021	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%
Impatto esterno - Sociale	Implementazione questionario nel I semestre 2021	I risultati relativi al 2021 evidenziano una migliore conciliazione della gestione familiare con l'attività lavorativa nel 92,3% dei casi
Impatto esterno - Ambientale	Implementazione questionario nel I semestre 2021	I risultati relativi al 2021 evidenziano una diminuzione dell'utilizzo dei mezzi per recarsi al lavoro
Impatto esterno - Economico	Implementazione questionario nel I semestre 2021	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
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	
Miglioramento/peggioramento salute professionale	I risultati relativi al 2021 evidenziano un basso livello di stress lavoro-correlato nel 62,2% dei casi	
Miglioramento/peggioramento salute economico-finanziaria	I risultati relativi al 2021 evidenziano una diminuzione delle spese sostenute nel 56,4% dei casi	
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	

Lodi, 29/06/2022

Il Direttore Generale
Dott. Salvatore Gioia