Relazione sulla Performance 2019

Ospedale Maggiore di Lodi
Distretti e Presidi Lodigiani

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Lodi

PREMESSA

La presente relazione sulle *Performance* relativa all'anno 2019, 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.

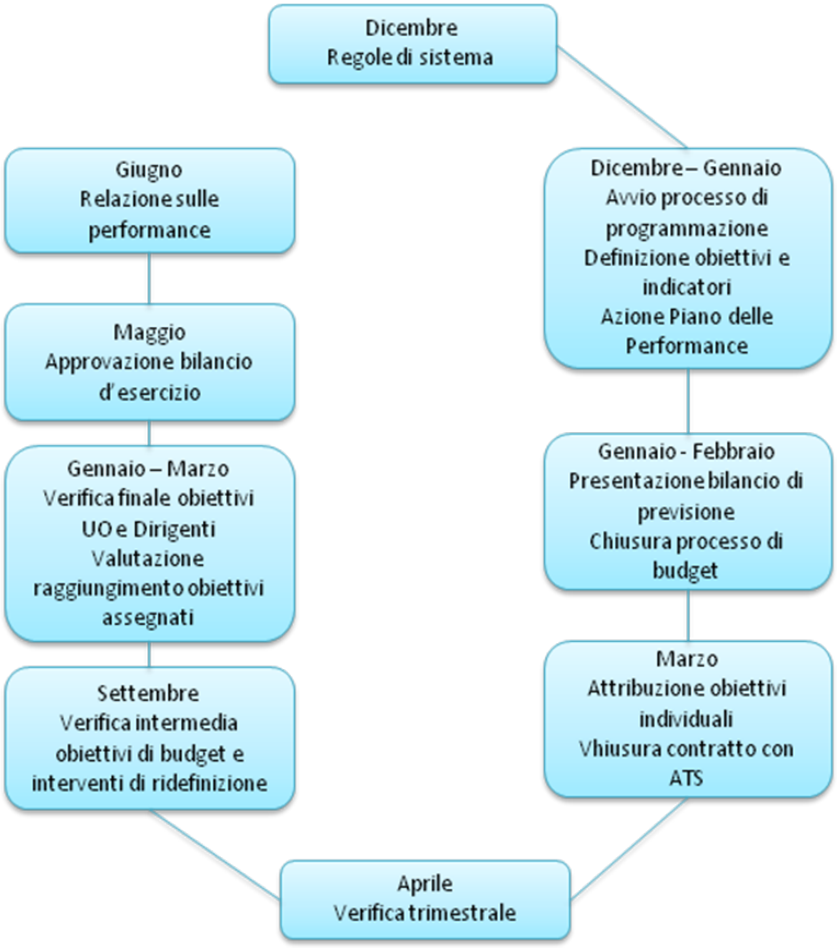
Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) ha fatto propria la metodologia prevista dalle linee guida regionali trasmettendola all'Azienda, nei confronti della quale dovrà verificare la correttezza metodologica e la coerenza della programmazione aziendale con gli indirizzi regionali attraverso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

Posti Letto

ASST di Lodi – Posti letto Ponderati (rilevazione Novembre 2019)					
	Azienda	**Lodi**	**S.Angelo**	**Casalpusterlengo**	**Codogno**
Posti Letto Ordinari e Subacuti	**538,02**	313,48	75,86	60,92	87,76
Posti Letto Day Hospital	**30,1**	22,55	2	0,64	4,91
Totale	**568,12**	**336,03**	**77,86**	**61,56**	**92,67**

Attività di ricovero

		2016	2018	2019
Ricoveri Ordinari	Dimessi	20.550	17.876	16.511
	Peso medio DRG medici	0,8	0,82	0,84
	Peso medio DRG chirurgici	1,18	1,21	1,35
Day Hospital	Dimessi	1.911	1.970	2.390
SubAcuti	Dimessi	321	395	408

Attività ambulatoriale

	2016	2018	2019
Numero Prestazioni Specialistica Ambulatoriale	**2.359.713**	**2.347.154**	**2.333.491**

Pazienti assistiti dai PS della Provincia di Lodi

	2016	2018	2019
PS di Lodi	61.467	63.253	64.135
PS di Codogno	34.200	28.675	26.039
PPI S. Angelo	188		

LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

AREA	OBIETTIVO	INDICATORE	2017	2018	2019	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	50,57 gg	42,11 gg	42.68 gg	●
	Razionalizzazione consumo di farmaci	costo farmaci / ricavi	21.28%	20.78%	21.99%	●
	Razionalizzazione spesa per dispositivi medici	costo dispositivi medici / ricavi	11.88%	11.30%	11.50%	●
Attività	Ricoveri Ordinari	quantità di ricoveri in regime ordinario	19.082	17.876	16.540	●
	Prestazioni Ambulatoriali	valorizzazione in migliaia di euro dell'attività ambulatoriale	46.534	47.443	48.628	●
	Accessi Pronto Soccorso	numero di accessi	93.744	91.928	90.174	●
	Degenza Media	numero giornate di degenza/numero di ricoveri	8.69	9.16	9.48	●
	Peso Medio DRG	indice di complessità totale DRG/ numero di ricoveri	0.94	0.97	1.00	●
Pari Opportunità	Pari Opportunità	numero di dipendenti donne / totale dipendenti	74,92%	74,75%	74,35%	●
Qualità percepita	Customer satisfaction	Indice di soddisfazione (da 1 a 7): media dei giudizi degli utenti (area degenza) (calcolato sulle domande da D1 a D13 per anni 2016 e 2017)	5.85	6.3	6,18	●
		Indice di soddisfazione (da 1 a 7): media dei giudizi degli utenti (area ambulatoriale) (calcolato sulle domande da D1 a D12 per anni 2016 e 2017)	5.76	6.2	6,24	●
		Gestione reclami ed encomi: numero di encomi ricevuti	166	124	120	●
		Gestione reclami ed encomi: numero di reclami ricevuti	60	47	39	●

Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale	adeguamento al d.lgs. 97/2016	In corso	Rispetto degli obblighi previsti	Rispetto degli obblighi previsti	●
Prevenzione della Corruzione	Corsi di formazione	Attività di formazione orientata alla sensibilizzazione di tutti i dipendenti alla prevenzione e contestualmente	Si (prosecuzione dell'attività formativa già avviata)	Si (organizzazione di un nuovo corso - partecipanti 95%)	Si (organizzazione di un nuovo corso rivolto a tutto il personale)	●
Efficacia Organizzativa	Sportello Welfare	n. accessi Sportello Welfare	1.550	1.708	2.042	●

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 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: 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 94,70 % (parziale) - Valutazione ancora in corso*
Comparto: *valutazione media 91,93 % (parziale) - Valutazione ancora in corso*

L'Azienda ha svolto azioni formative per i valutatori, sia del comparto che della dirigenza a supporto dell'attività di valutazione.

Lodi, 30/06/2020

Il Direttore Generale
Dott. Salvatore Gioia