

# Relazione sulla Performance 2018



Ospedale Maggiore di Lodi  
Distretti e Presidi Lodigiani

---

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Lodi

## **PREMESSA**

La presente relazione sulle *Performance* relativa all'anno 2018, 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.

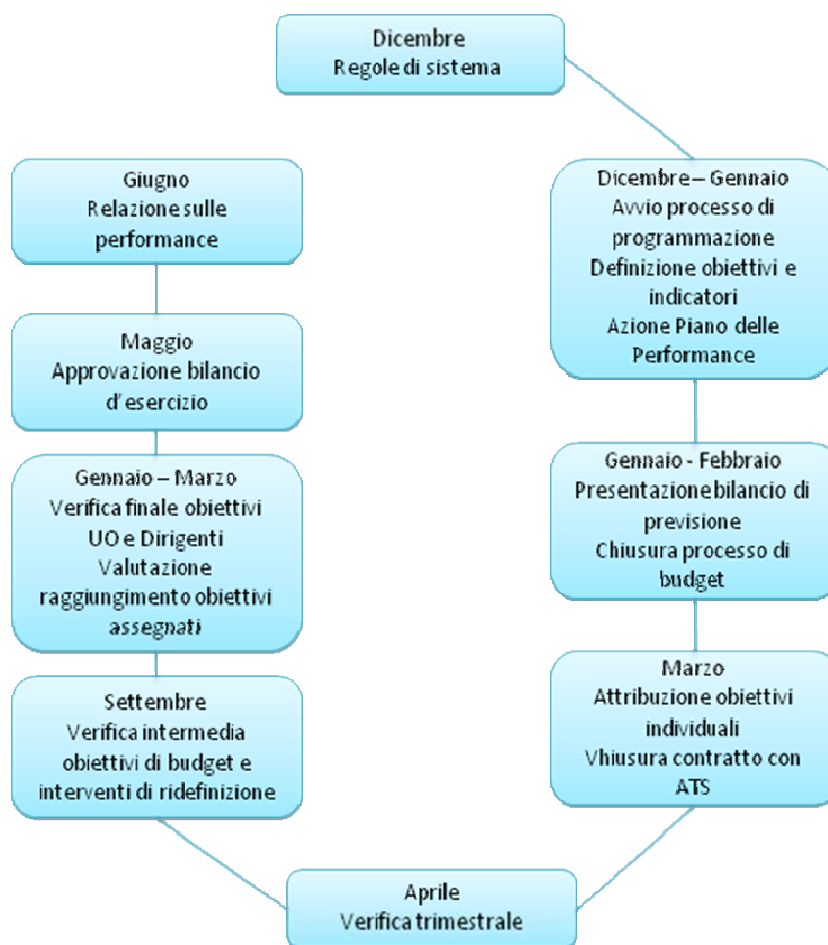
Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) ha fatto propria la metodologia prevista dalle linee guida regionali trasmettendola all'Azienda, nei confronti della quale dovrà verificare la correttezza metodologica e la coerenza della programmazione aziendale con gli indirizzi regionali attraverso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

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

<http://www.asst-lodi.it/infoglueDeliverLive/Trasparenza/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*

<b>ASST di Lodi – Posti letto Ponderati (rilevazione dicembre 2018)</b>					
	<b>Azienda</b>	<b>Lodi</b>	<b>S.Angelo</b>	<b>Casalpusterlengo</b>	<b>Codogno</b>
<b>Posti Letto Ordinari e Subacuti</b>	<b>574</b>	<b>309</b>	<b>89</b>	<b>73</b>	<b>103</b>
<b>Posti Letto Day Hospital</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Totale</b>	<b>605</b>	<b>332</b>	<b>91</b>	<b>74</b>	<b>108</b>

### *Attività di ricovero*

		2016	2017	2018
<b>Ricoveri Ordinari</b>	Dimessi	20.550	19.082	17.876
	Peso medio DRG medici	0,8	0,80	0,82
	Peso medio DRG chirurgici	1,18	1,18	1,21
<b>Day Hospital</b>	Dimessi	1.911	2.043	1.970
<b>SubAcuti</b>	Dimessi	321	412	395

### *Attività ambulatoriale*

---

	2016	2017	2018
<b>Numero Prestazioni Specialistica Ambulatoriale</b>	<b>2.359.713</b>	<b>2.348.505</b>	<b>2.347.154</b>

### *Pazienti assistiti dai PS della Provincia di Lodi*

---

	2016	2017	2018
<b>PS di Lodi</b>	61.467	59.932	63.253
<b>PS di Codogno</b>	34.200	33.812	28.675
<b>PPI S. Angelo</b>	188		

## LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

AREA	OBIETTIVO	INDICATORE	2016	2017	2018	Andamento
<b>Impiego delle Risorse Economiche</b>	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	51.81 gg	50,57 gg	42,11 gg	●
	Razionalizzazione consumo di farmaci	costo farmaci / ricavi	19.56%	21.28%	20.78%	●
	Razionalizzazione spesa per dispositivi medici	costo dispositivi medici / ricavi	11.24%	11.88%	11.30%	●
<b>Attività</b>	Ricoveri Ordinari	quantità di ricoveri in regime ordinario	20.550	19.082	17.876	●
	Prestazioni Ambulatoriali	valorizzazione in migliaia di euro dell'attività ambulatoriale	46.562	46.534	47.443	●
	Accessi Pronto Soccorso	numero di accessi	95.855	93.744	91.928	●
	Degenza Media	numero giornate di degenza/numero di ricoveri	8.19	8.69	9.16	●
	Peso Medio DRG	indice di complessità totale DRG/ numero di ricoveri	0.93	0.94	0.97	●
<b>Pari Opportunità</b>	Pari Opportunità	numero di dipendenti donne / totale dipendenti	73,97%	74,92%	74,75%	●
<b>Qualità percepita</b>	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)	5.86	5.85	6.3	●
		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)	5.73	5.76	6.2	●
		Gestione reclami ed encomi: numero di encomi ricevuti	123	166	124	●
		Gestione reclami ed encomi: numero di reclami ricevuti	93	60	47	●

<b>Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</b>	Obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale	adeguamento al d.lgs. 97/2016	In corso	In corso	Rispetto degli obblighi previsti	●
<b>Prevenzione della Corruzione</b>	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 (prosecuzione dell'attività formativa già avviata)	Si (organizzazione di un nuovo corso - partecipanti 95%)	●
<b>Efficacia Organizzativa</b>	Sportello Welfare	n. accessi Sportello Welfare	1.134	1.550	1.708	●

## **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 94,06 % (su 350 valutati)*

**Comparto:** *valutazione media 90,13 % (su 1121 valutati) - 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, 28/06/2019

Il Direttore Generale  
Dott. Massimo Lombardo