



Relazione sulla Performance

Redatta ai sensi dell'art. 10 comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009

Anno 2013

INDICE

PREMESSA	3
Finalità.....	3
Normativa di riferimento	3
Modalità di pubblicazione.....	4
LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA NELL'AMBITO DELL'AZIENDA	4
FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	6
Definizione di obiettivi, indicatori e target	6
Misurazione e valutazione della performance organizzativa	8
Misurazione e valutazione della performance individuale.....	8
Processo e infrastruttura di supporto.....	8
Modalità di monitoraggio da parte del NVP	9
ALCUNE IMPORTANTI OSSERVAZIONI DI CONTESTO SULL'ESERCIZIO 2013	9
Adozione del Piano di Organizzazione Aziendale (POA) 2012 - 2014.....	9
Certificazione ISO	9
Spending Review	10
ALLEGATO 1 - LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE E GLI INDICATORI PER IL MONITORAGGIO ..	11
ALLEGATO 2 – PROSPETTI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DA PARTE DELLE ARTICOLAZIONI AZIENDALI	14
Obiettivi processo di budget Anno 2013	15
Prospetti riepilogativi del grado di raggiungimento degli obiettivi	

PREMESSA

Finalità

L'Azienda ospedaliera di Desio e Vimercate, entro il 30 giugno 2014, deve procedere a formalizzare la Relazione sulla performance (di seguito "Relazione"), di cui all'art. 10 del decreto 150, comma b), che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, di cui al Piano della performance.

A formalizzazione della Relazione sulla performance, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni procede alla convalida della medesima, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009.

La convalida della Relazione è atto fondamentale per l'erogazione del saldo delle retribuzione di risultato al personale dirigente (in tal senso vedasi anche la delibera 6 /2012 della Civit).

Quindi la redazione della Relazione e la conseguente convalida della stessa da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Nel processo di validazione, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni tiene conto, oltre che dei risultati emersi dal processo di verifica di cui sopra, anche dei risultati emersi dal monitoraggio effettuato sul Piano della performance.

La presente relazione è stata redatta dalla Struttura Complessa Controllo di Gestione, coadiuvata dalle Strutture Complesse Risorse Umane e Sistemi Informativi.

Normativa di riferimento

Il presente documento è coerente con i principi contenuti nella seguente normativa nazionale:

- nel D.Lgs. 150/2009 - art. 10 in tema di redazione della Relazione sulla Performance;
- nella Delibera n. 5/2012 della CIVIT, con la quale sono state fornite le Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto;
- nella Delibera n. 6/2012 della CIVIT, con la quale sono state fornite le Linee guida Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009).

L'art. 2 del D.lgs. 150/2009 espressamente individua l'ambito di applicazione della normativa contenuta nel Titolo II, con riferimento alle "amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". Essendo

l'Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate un soggetto con personalità giuridica pubblica, tali disposizioni trovano pertanto applicazione con riferimento alla stessa.

Inoltre, la disciplina del ciclo della performance, contenuta nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 74 D.lgs 150/2009, costituisce, come espressamente ribadito dalla stessa CIVIT (delibere 1/2012, 2/2012 e 3/2012), diretta attuazione dell'art .97 della Costituzione.

Con specifico riferimento alle linee guida di cui sopra, è utile precisare che sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del decreto e, nei limiti di cui all'art. 16 comma 2 dello stesso decreto ("Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9e 15, comma 1), agli Enti territoriali e del Servizio sanitario nazionale.

Coerentemente con tale previsione normativa, la Regione Lombardia ha pertanto provveduto ad emettere le proprie linee Guida, approvate dall'OIV regionale, contenute nel documento denominato "Il Sistema di Valutazione delle performance nelle Aziende Sanitarie pubbliche lombarde" (gennaio 2012); tale documento descrive in particolare le modalità e i tempi per la redazione della Relazione sulle Performance.

Modalità di pubblicazione

La presente Relazione è pubblicata sul sito *web* dell'Azienda all'indirizzo: <http://www.aodesiovimercate.org>, alla sezione "Amministrazione trasparente – Performance".

LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA NELL'AMBITO DELL'AZIENDA

In attuazione dell'art. 14 del D.lgs. n.150/2009 e delle seguenti leggi e provvedimenti regionali:

- L.R. n. 30 del 27/12/2006, così come modificata dalla L.R. 6/8/2010;
- L.R. n. 32 del 10 dicembre 2008;
- allegato C alla D.G.R. n. IX/1151 del 29/12/2010;
- D.G.R. n. IX/1956 del 20/04/2011;
- decreto direttoriale n. 4914 del 31 maggio 2011 del Direttore di Funzione Specialistica Organizzazione e Personale della Regione Lombardia e successivo decreto direttoriale n. 5934 del 28 giugno 2011 del Direttore di Funzione Specialistica Organizzazione e Personale della Regione Lombardia;

l'Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate ha costituito, il Nucleo di valutazione delle prestazioni (NVP), con propria deliberazione n. 639 del 1 luglio 2011.

L'Azienda ha altresì adottato, con deliberazione n. 327 del 2012, il "Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) dell'Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate", che disciplina le modalità di funzionamento dello stesso inclusa, tra l'altro, l'articolazione della Struttura Tecnica aziendale costituita dai Dirigenti referenti delle Strutture Risorse Umane e Controllo di Gestione.

Per garantire la normale funzionalità dell'Organismo, hanno collaborato nell'arco del 2013, in modo discontinuo, n. 3 unità di personale appartenenti alle Strutture citate.

L'Azienda ha adottato negli anni scorsi, con propri provvedimenti deliberativi, le componenti del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui all'art. 7 del citato decreto 150/2009. Tali componenti sono state dettagliatamente illustrate al NVP nel corso della seduta del 26 settembre 2011; successivamente il NVP è stato puntualmente coinvolto, sia preventivamente con funzione consultiva, sia con informative successive, delle evoluzioni del sistema di valutazione.

Il sistema adottato dall'Azienda risulta essere conforme con l'art. 7 comma 3 del D.Lgs 150/2009 e in base alle Delibere CIVIT nn. 89 e 104 e 112 del 2010, e con le indicazioni di applicazione fornite dalla Regione Lombardia nelle Regole per la Gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale.

In particolare, il complesso dei processi di programmazione e valutazione delle Performance in uso permette di individuare:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti, nonché con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che è strettamente integrato con il processo di programmazione aziendale, consente di tradurre la mission dell'Azienda in azioni operative e trae da questa l'insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale nell'Azienda è relativo al personale di tutte le aree contrattuali ed è incentrato sui seguenti aspetti:

- si fonda sulla mission dell'azienda;
- sono adottati criteri legati alla qualità della performance delle Unità Operative, alla valenza strategica delle stesse e delle relative Aree di appartenenza, in modo da rispettare il principio che la produttività deve essere legata al processo di programmazione e controllo aziendale, commisurando il diritto alla distribuzione dell'incentivo al grado di raggiungimento degli obiettivi misurati da opportuni indicatori di risultato;
- permette di operare un collegamento/coordinamento tra performance organizzativa e performance individuale;
- realizza un esplicito collegamento tra la valutazione del grado di partecipazione di ciascun operatore alla produttività e il contributo fornito alla realizzazione della performance organizzativa.

L'azienda ha inoltre provveduto ad adottare, con deliberazione n. 911 del 2013 e in coerenza con la normativa vigente (in particolare il D.Lgs. 150/2009 - art. 10), il Piano delle Performance relativo all'esercizio 2013.

Per l'anno 2013, l'elaborazione del Piano della performance ha in particolare consentito di rendere organici, e di integrare opportunamente, i documenti di programmazione in uso e in corso di

elaborazione , operando una riclassificazione degli stessi per assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi.

Tale procedimento risulta è coerente con quanto previsto dalla Delibera Civit 112/2010 e con le citate Linee Guida Regionali.

Il Piano delle Performance è stato convalidato dal NVP nel corso della seduta del 15 novembre 2013.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'azienda, che, come detto, integra le indicazioni ed i criteri minimi enunciati nella delibera CIVIT 89/2010, è stato fatto proprio ed applicato dall'azienda nella definizione del Piano della Performance per l'anno 2013 e per la realizzazione e il monitoraggio delle conseguenti attività ed obiettivi strategici.

Il Piano della Performance, in coerenza con la programmazione strategica regionale (Piano Socio Sanitario Regionale 2010-2014 e DGR n. IX/4334 del 26-10-2012) e con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, ha definito innanzitutto le Aree Strategiche di riferimento, espressione delle finalità ultime dell'organizzazione rilevanti rispetto ai bisogni della collettività.

- Appropriatelyzza delle cure;
- Ridefinizione dell'assetto organizzativo aziendale;
- Piena attivazione e sviluppo dei Dipartimenti aziendali e valorizzazione della mission dei vari Presidi Ospedalieri;
- Ottimizzazione del sistema informativo e informatico;
- Valorizzazione dell'attività di ricerca;
- Miglioramento della comunicazione interna ed esterna;
- Miglioramento continuo della qualità delle prestazioni erogate;
- Mantenimento della stabilità finanziaria.

In linea con tali linee strategiche è stato elaborato un primo set di indicatori generali, il cui monitoraggio ha portato all'elaborazione del prospetto contenuto nell'allegato 1 alla presente relazione.

In linea con tali linee strategiche di fondo e in modo coerente con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto legislativo 150/2009, nel Piano della Performance sono stati formulati i seguenti obiettivi strategici per l'anno 2013 (per la descrizione dettagliata si faccia riferimento al Piano):

- Miglioramento del livello qualitativo delle prestazioni;
- Gestione del rischio clinico;
- Trasparenza e integrità;
- Gestione dei farmaci e dei dispositivi;

- Informatizzazione e semplificazione delle procedure amministrative e sanitarie;
- Revisione e razionalizzazione dell'attività in ottica dipartimentale aziendale;
- Miglioramento accessibilità e accoglienza;
- Piena attuazione dei progetti previsti in sede di contrattazione con l'ASL;
- Piena sorveglianza delle infezioni ospedaliere;
- Sviluppo della comunicazione esterna e revisione del sito web aziendale;
- Sviluppo della ricerca scientifica;
- Sviluppo della formazione.

Secondo quanto previsto dall'art. 5, co. 1, e dall'art. 10, co. 1, lett. a), del D.Lgs. 150/2009, la definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano della performance deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Nell'AO di Desio e Vimercate il sistema di budgeting è attivo da molti anni e ha concentrato la sua attività su obiettivi sia di tipo economico/finanziario, sia di tipo quali-quantitativo definiti di anno in anno dalla Direzione con riferimento a progetti strategici da portare a compimento nei singoli periodi.

Nel corso del 2013, si è continuato lo sviluppo del processo di formazione e monitoraggio del budget, riprecisando i confini di responsabilità dei vari attori coinvolti, e continuando ad armonizzare lo stesso processo con il sistema di corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

Gli obiettivi strategici di cui sopra sono stati articolati, nell'ambito del più ampio processo di Budget (anch'esso oggetto di totale rivisitazione nel corso del 2012) in obiettivi di Struttura e individuali; per mezzo di tale processo sono stati formalizzati:

- uno o più indicatori con i relativi valori target (valore atteso);
- le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
- la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- l'identificazione del responsabile dell'obiettivo operativo.

In aggiunta alle preesistenti schede di valutazione individuale annuali, sono state elaborate schede di obiettivi budget per ogni Dirigente, che prevedono un'integrazione dei contenuti relativi alla programmazione operativa con i contenuti della programmazione strategica e della programmazione di bilancio. All'interno di tali schede sono declinati gli indicatori che sono monitorati per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi, unitamente alle risorse, sono stati definiti con un orizzonte temporale annuale ed è stata prevista la prosecuzione della realizzazione degli stessi, ove necessario con riferimento alla loro natura, per i successivi esercizi.

Particolare attenzione è stata posta a:

- responsabilizzazione diretta dei singoli Dirigenti sugli obiettivi definiti a livello di Dipartimento Gestionale/Struttura Complessa, con un meccanismo di definizione degli obiettivi basato sull'effettivo coinvolgimento delle persone nel raggiungimento degli stessi;

- semplificazione della modalità di distribuzione delle risorse legate al risultato, con una piena attuazione del Ciclo delle *performance* indicato dalla Regione Lombardia e la definizione di una diretta relazione proporzionale tra obiettivi conseguiti (dall'Unità e dai singoli Dirigenti) e le risorse effettivamente distribuite.

Il set di strumenti in uso ha consentito alla Struttura Complessa Controllo di Gestione di procedere all'elaborazione di apposita reportistica relativa alle schede di budget mettendo in rilievo i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi assegnati.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'azienda ha riguardato le diverse Strutture in cui è articolata la struttura aziendale.

Il flusso informativo che ha alimentato la reportistica di monitoraggio si è basato sui dati affidabili, che hanno attinto come fonte ai sistemi informativi in uso in azienda.

Il risultato delle valutazioni degli obiettivi strategici di cui sopra, per le singole Strutture, è riassunto nei prospetti di cui all'allegato 2 della presente Relazione.

In generale si denota un grado di raggiungimento degli obiettivi stessi più che soddisfacente, con evidenziazione di alcuni singoli ambiti di miglioramento che saranno oggetto di intensificazione e focalizzazione degli sforzi da parte aziendale nei prossimi anni.

Misurazione e valutazione della performance individuale

Per tutti i profili professionali (dirigenziali e non) operanti in Azienda si è proceduto, nel corso e a valle dell'esercizio 2013, così come previsto dai rispettivi processi di valutazione, alla valutazione della Performance individuale, con riferimento:

- al contributo alla performance organizzativa;
- al perseguimento di obiettivi specificatamente assegnati al dipendente (in particolare per la Dirigenza);
- alla messa in atto di comportamenti e all'applicazione di competenze individuali in linea con le aspettative aziendali.

Le risultanze di tale valutazione sono disponibili agli atti dell'Azienda.

Processo e infrastruttura di supporto

Per la raccolta e l'analisi dei dati, ai fini della misurazione della performance, l'azienda ha utilizzato i propri sistemi informativi: tale attività di raccolta ed elaborazione dei dati è stata svolta congiuntamente dalle Strutture Complesse Controllo di Gestione e Risorse Umane.

Particolare impegno ha richiesto, nell'esercizio di riferimento, la prosecuzione del processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali alla Dirigenza Medica-Veterinaria e SPTA, la quale ha richiesto l'implementazione di flussi informativi bidirezionali per la gestione delle relative

schede. L'attività di monitoraggio relativa alla misurazione e valutazione della performance ha incontrato ancora qualche criticità nei tempi di realizzazione: si tratta di un aspetto migliorabile, oltre che con una migliore strutturazione del processo, anche attraverso un'attività più precisa di informazione, rivolta sia ai valutatori che ai valutati sulle finalità e sui principi del procedimento di valutazione (migliore conoscenza del personale a disposizione, sviluppo del senso di appartenenza all'azienda e miglioramento delle competenze e delle performance individuali).

Modalità di monitoraggio da parte del NVP

Le attività di verifica, che hanno costituito il supporto documentale della presente relazione, sono state svolte durante tutto il 2013.

Le attività sono state svolte in particolare mediante analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dall'azienda (reportistica, schede di rilevazione, griglie informatiche, relazioni).

Particolare attenzione è stata posta all'aggiornamento del NVP sullo stato di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale.

Il NVP è stato puntualmente coinvolto, sia con attività informativa, sia con richiesta di pareri preventivi, sia infine con richieste di formale convalida, in tutti i momenti fondamentali del ciclo della performance (assegnazione obiettivi, monitoraggio, valutazione ecc.), nonché nelle attività di evoluzione/manutenzione del sistema di valutazione e delle relative attività negoziali sindacali.

ALCUNE IMPORTANTI OSSERVAZIONI DI CONTESTO SULL'ESERCIZIO 2013

Adozione del Piano di Organizzazione Aziendale (POA) 2012 - 2014

Nel corso del 2013 sono proseguite le attività di attuazione del Piano di Organizzazione Aziendale 2012 – 2014. In particolare sono state attivate le Strutture Semplici e Complesse previste dal nuovo POA e sono state disattivate definitivamente quelle non più contenute nello stesso. Corrispondentemente sono stati attivati e dismessi i corrispondenti incarichi.

È stato poi completamente riprogettato, sia dal punto di vista organizzativo sia da quello regolamentare, l'assetto delle Posizioni Organizzative in ambito sanitario e amministrativo. Le relative procedure di assegnazione incarico sono state espletate nel corso dei primi mesi del 2014.

Certificazione ISO

Come previsto dal Piano delle Performance, l'Azienda ha continuato, anche nel corso del 2013, la realizzazione delle attività preparatorie della Certificazione di qualità per una parte rilevante dei processi aziendali.

Tali attività, consistenti nella mappatura dei processi aziendali e nella loro analisi ai fini di un miglioramento delle modalità con i quali sono gestiti e documentati, ha portato, nel corso del 2013, al conseguimento di tale estensione di certificazione. Tale estensione della certificazione sarà oggetto di proseguimento nel corso dei prossimi anni.

Spending Review

Sono proseguite le attività in tema di contenimento dei costi, in continuità con quanto realizzato nel corso del 2012 a seguito dell'emanazione a livello nazionale della normativa sulla "revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini" (c.d. "Spending Review" - D.L. 95/2012, convertito con modificazioni dalla L. 135/2012), e del successivo recepimento delle indicazioni in essa contenute da parte della Regione Lombardia con proprie Circolari

Anche nell'anno 2013, ci si è concentrati sulle aree dell'acquisto di beni e servizi e del costo del personale, al fine di conseguire i risparmi indicati dalla legge e permettere il raggiungimento degli obiettivi di produzione nell'ambito delle assegnazione economica da parte della Regione.

Tale azione di contenimento ha dato risultati importanti dal punto di vista dell'entità dei costi di cui sopra che, agendo anche per il 2013 su voci strutturali, si ritiene si riverbererà positivamente sul livello di spesa dei prossimi anni.

Benessere organizzativo

L'azienda nell'ultima parte del 2013 e nei primi mesi del 2014 ha vagliato, sotto la diretta responsabilità del Responsabile Anticorruzione, alcuni dei differenti approcci metodologici per l'analisi del Benessere Organizzativo, come previsto dalla normativa vigente. Tale analisi vedrà concreto avvio entro il terzo trimestre del 2014, tramite la somministrazione di un questionario ai dipendenti.

ALLEGATO 1 - LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE E GLI INDICATORI PER IL MONITORAGGIO

DIMENSIONE DELLA PERFORMANCE	OBIETTIVI	INDICATORE	2010	2011	2012	2013
Economicità	Mantenimento dell'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale, coerentemente con le necessità e le aspettative dei cittadini, dei professionisti e dell'Azienda nel suo complesso, come da indicazioni Regole di Sistema	Valore produzione per esterni	€ 292.878.001	€ 294.114.026	€ 285.738.004	€ 283.481.434
		Valore produzione per interni	€ 112.969.255	€ 130.969.119	€ 90.521.915	€ 91.535.592
		Valore produzione totale	€ 405.847.256	€ 425.083.144	€ 376.259.919	€ 375.017.024
		Costi diretti al primo margine	€ 339.059.594	€ 357.553.066	€ 354.006.519	€ 353.181.195
Efficacia esterna (impatto sui bisogni)	Monitoraggio della capacità dell'Azienda di rispondere ai bisogni del territorio	Numero ricoveri effettuati dall'Azienda a favore di residenti dell'ASL MB/ Numero totale ricoveri a favore dei residenti Regione Lombardia) *100	78,58%	80,54%	79,7%	79,31%
Efficacia Organizzativa	N. medio corsi frequentati dai dipendenti nell'anno	N. totale frequenze a corsi di formazione/ N. totale dipendenti	2,5	1,7	2,6	1,6
	Pari opportunità	N. dipendenti donne / Tot dipendenti	73%	74%	73%	74%
	Pari opportunità	N. dipendenti categorie protette / N. tot dipendenti	3%	3%	3%	3%

Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

DIMENSIONE DELLA PERFORMANCE	OBIETTIVI	INDICATORE	2010	2011	2012	2013
	Benessere organizzativo in termini di riduzione del tasso di infortuni	N. totale infortuni nell'anno	258	248	226	238
	Benessere organizzativo in termini di riduzione del tasso di assenteismo (media delle UOOO calcolata ai sensi della vigente normativa in tema di trasparenza amministrativa)	(N. giorni assenza dal servizio / N. giornate lavorative all'anno) *100	12%	13%	14%	13%
	Benessere organizzativo in termini di Piani di assunzione di personale a tempo indeterminato	N. personale assunto a tempo indeterminato / N. totale dipendenti	95%	96%	95%	96%
Efficienza	Efficienza in termini di occupazione media Posti Letto in regime Ordinario per l'area chirurgica	Tasso di occupazione posti letto = (N. gg degenza / N. Posto Letto area chirurgica * 365) *100	80,46%	71,33%	71,5%	71,91%
	Efficienza in termini di occupazione media Posti Letto in regime Ordinario per l'area medica	Tasso di occupazione posti letto = (N. gg degenza / N. Posto Letto area medica * 365) *100	96,46%	92,90%	89,8%	94,76%
	Razionalizzazione dei consumi di farmaci in relazione ai volumi di attività	Costo totale farmaci	€ 13.457.041	€ 15.097.967	€ 16.063.253	€ 18.052.728
		Valorizzazione farmaci File F	€ 7.998.116	€ 9.142.538	€ 10.372.269	€ 12.369.683
		Costo farmaci escluso File F	€ 5.458.924	€ 5.955.429	€ 5.690.984	€ 5.683.045

Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

DIMENSIONE DELLA PERFORMANCE	OBIETTIVI	INDICATORE	2010	2011	2012	2013
Efficienza		(Costo Farmaci / Valore della produzione totale) *100	3,32%	3,55%	4,27%	4,81%
	Razionalizzazione dei consumi di presidi in relazione ai volumi di attività	(Costo Presidi / Valore della produzione totale) *100	3,43%	3,62%	3,14%	2,89%
	Razionalizzazione dei consumi di protesi in relazione ai volumi di attività	(Costo Protesi / Valore della produzione totale) *100	1,88%	1,82%	1,85%	1,61%
	Risorse Umane	N. Ricoveri ordinari / N. Dirigenti Medici	85,74	82,44	77,81	87,47
	Risorse Umane	N. Ricoveri ordinari / N. personale comparto	18,89	18,28	17,04	16,74
	Semplificazione e informatizzazione delle procedure amministrative	Dipendenti abilitati al portale del personale / N. tot dipendenti	96%	99%	99%	99%
Qualità dei Processi	Ottenimento Certificazione <i>Joint Commission</i>	Si / No	SI	SI	Non più richiesta da Regione Lombardia	Non più richiesta da Regione Lombardia
	Certificazione ISO 9000	Si / No	Parziale	Parziale	Parziale (in corso di estensione)	Parziale (in corso di estensione)
Qualità dell'assistenza	Ricoveri Ripetuti	N. ricoveri ripetuti in regime ordinario / N. totale ricoveri in regime ordinario	2,93%	2,71%	2,7%	2,51%
	Dimissioni Volontarie	N. dimissioni volontarie / N. totale ricoveri ordinari	1,21%	1,13%	0,9%	0,81%

**ALLEGATO 2 – PROSPETTI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DA PARTE DELLE
ARTICOLAZIONI AZIENDALI**

Obiettivi processo di budget Anno 2013

Codice Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Indicatore Obiettivo
01.0001	Livello ricavi	Valore della produzione per UO fissato come da Regole 2013, con dettaglio su MAC, BIC, File F, protesi
01.0002	Livello costi "beni e servizi"	Valore di beni sanitari, beni non sanitari, servizi sanitari per UO fissato come da Regole 2013 e spending review, con dettaglio su farmaci (consumi complessivi), dispositivi, protesi, materiale diagnostico
02.0001	Applicazione dei PDTA concordati con il budget 2012	Applicazione e verifica degli indicatori contenuti nei PDTA
02.0002	Implementazione del processo di certificazione qualità secondo la norma UNI ISO 9001:2008	Percorso differenziato per UO (revisione, pubblicazione, certificazione) in base a tabella fornita da UO Qualità ed accreditamento
02.0003	Incremento distribuzione farmaci doppio canale	Valore per UO fissato in base agli accordi AO-ASL, in base a tabella fornita da UO Farmacia
02.0004	Redazione definitiva e applicazione dei PDTA concordati con il budget 2012	Redazione definitiva, applicazione e verifica degli indicatori contenuti nei PDTA
02.0005	Riduzione costo esami esternalizzati	Applicazione del protocollo concordato con AO Lecco entro maggio 2013
03.0001	Aumento del numero di documenti sanitari firmati digitalmente rispetto a totale documenti	Referti firmati digitalmente/referti totali (ambulatoriale) 80%; lettere dimissione firmate digitalmente/lettere dimissione totali 100%; referti PS firmati digitalmente/referti PS totali 100%; verbali SO firmati digitalmente/verbali SO totali 100%
03.0002	Aumento prescrizioni coerenti con PFA	Prescrizioni per esterni coerenti con PFA in almeno il 90% dei casi in base a tabella fornita da UO Farmacia
03.0003	Informatizzazione delle procedure trasfusionali	Predisposizione di un progetto per l'informatizzazione completa del processo trasfusionale
03.0004	Miglioramento qualità codifica SDO	Riduzione minor valorizzazione dei ricoveri a seguito dei controlli ASL rispetto all'anno precedente, e comunque valorizzazione assegnata dopo il controllo non inferiore al 96% originale
03.0005	Monitoraggio germi sentinella e antibiotico resistenze	Produzione di una reportistica aziendale, per presidio, da presentare trimestralmente al CIO
03.0006	Ottimizzazione gestione prericovero e sala operatoria	Indicazione settimana dell'intervento al momento del prericovero entro 30-9-2013 - Stesura documento ottimizzazione sedute SO entro 31-05-2013
03.0007	Percorso gravidanza da PS a sala parto	Stesura protocollo e prima implementazione
03.0008	Performance di sala operatoria	Raggiungimento 80% obiettivi efficiente utilizzo SO
03.0009	Prevenzione cadute	Utilizzo modulistica predisposta nel 70% delle cartelle controllate
03.0010	Revisione guardie e pronta disponibilità	Produzione di un documento dove vengano analizzate le criticità e le opportunità della attuale organizzazione delle guardie e reperibilità diagnostica per immagini, entro 30/06/2013

Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

03.0011	Revisione utilizzo della diagnostica di laboratorio in PS	Definizione di un protocollo per la razionalizzazione dell'uso della diagnostica di laboratorio in PS, su base aziendale
03.0012	Revisione utilizzo della diagnostica per immagini in PS	Definizione di un protocollo per la razionalizzazione dell'uso della diagnostica per immagini in urgenza emergenza, su base aziendale, entro 30/09/2013
03.0013	Sicurezza in SO	Presenza firme su scheda time-out SO nel 90% dei casi
03.0014	Standardizzazione metodiche	Analisi delle metodiche utilizzate e definizione di procedura comuni, entro ottobre 2013
03.0015	Uniformare piano sorveglianza sanitaria	Definizione documento entro 30/09/2013
03.0016	Organizzazione servizio psicoterapia	Prescrizioni per esterni coerenti con PFA in almeno il 90% dei casi in base a tabella fornita da UO Farmacia
03.0017	Attivazione rete geografica diagnostica ematologica	Realizzazione entro 31/12/2013

Prospetti riepilogativi del grado di raggiungimento degli obiettivi

Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

CDR / Dipartimento	Livello ricavi	Livello costi "beni e servizi"	Applicazione dei PDTA concordati con il budget 2012	Implementazione del processo di certificazione qualità secondo la norma UNI ISO 9001:2008	Incremento distribuzione farmaci doppio canale	Redazione definitiva e applicazione dei PDTA concordati con il budget 2012	Riduzione costo esami externalizzati	Aumento del numero di documenti sanitari firmati digitalmente rispetto a totale documenti	Aumento prescrizioni coerenti con PFA	Informalizzazione delle procedure trasfusionali	Miglioramento qualità codifica SDO	Monitoraggio germi sentinella e antibiotico resistenze	Ottimizzazione gestione prelievo e sala operatoria	Percorso gravidanza da PS a sala parto	Performance di sala operatoria	Prevenzione cadute	Revisione guardie e pronta disponibilità	Revisione utilizzo della diagnostica di laboratorio in PS	Revisione utilizzo della diagnostica per immagini in PS	Sicurezza in SO	Standardizzazione metodiche anatomia patologica	Uniformare piano sorveglianza sanitaria	Organizzazione servizio psicoterapia	Attivazione rete geografica diagnostica ematologica	Revisione mission del CdR omologhi	Revisione carichi di lavoro dirigenza medica (in collaborazione con Comitato di gestione)	Valutazione esiti attività sanitaria	Totale finale	Totale inizio	% raggiungimento
Anatomia patologica Desio	20	30		25																	25						100	100	100%	
Anatomia patologica Vimercate	20	30		25																	25						100	100	100%	
Anestesia rianimazione Carate-Giussano		30		10								15	10							15							80	80	100%	
Anestesia rianimazione Desio		30		10								15	10							15							80	80	100%	
Anestesia rianimazione Vimercate		30		10								15	10							15							80	80	100%	
Cardiologia Desio	20	30	10	10	5			10	5		5					5											100	100	100%	
Cardiologia Giussano-Carate	18	30	10	10	5			10	5		5					5											98	100	98%	
Cardiologia Vimercate	20	30	10	10	5			10	5		5					5											100	100	100%	
Chirurgia Carate-Giussano	20	30	5	10	5			5			5	15	5														100	100	100%	
Chirurgia Desio	20	24	5	10	5			5			5	10	5														89	100	89%	
Chirurgia Vascolare Vimercate	20	30	10	10				5			5	10	5														95	100	95%	
Chirurgia Vimercate	20	30	10	10				5			0	10	10														90	100	90%	
Endoscopia Carate-Giussano	20	30		10				15	10																		85	85	100%	
Endoscopia Desio	20	24		10	5			10	10																		79	85	93%	
Endoscopia Vimercate	20	27		10				15	10																		82	85	96%	
Hospice Giussano	20	30	10	10	5				5		5																90	90	100%	
Laboratorio Carate-Giussano	20	24		10			5					5						5									69	85	81%	
Laboratorio Desio	20	24		10			5					5						5									69	85	81%	
Laboratorio Vimercate	20	24		10			5					5						5									69	85	81%	
Medicina Carate-Giussano	20	30	10	10	5			10	5		5					5											100	100	100%	
Medicina del lavoro Desio	20	30		25				15														10						100	100	100%
Medicina Desio	20	30	10	10	5			10	5		0					5											95	100	95%	
Medicina Vimercate	20	27	10	10	5			10	5		5					5											97	100	97%	
Nefrologia Desio	20	30	0	10	5			10	5		0					5											85	100	85%	
Nefrologia Vimercate	20	30	0	10	5			10	5		5					5											90	100	90%	
Neurologia Desio	20	30	10	10	5			10	5		5					5											100	100	100%	
Neurologia Vimercate	20	30	10	10	5			10	5		5					5											100	100	100%	
Neuropsichiatria infantile	20	30		10		15			10														15				100	100	100%	
Oculistica Desio	20	30	10	10				5			5	10															95	100	95%	
Oculistica Vimercate	20	21	10	10				0			5	15				0											81	100	81%	
Oncologia Vimercate-Desio-Carate	20	30	10	10	5			10	5		0					5											95	100	95%	
Ortopedia Carate-Giussano	18	30	10	10				10			0	10				5											93	100	93%	
Ortopedia Desio	20	27	5	10	5			10			5	7,5				5											95	100	95%	
Ortopedia Vimercate	20	24	10	10				10			5	7,5				5											92	100	92%	
Ostetricia ginecologia Carate	18	30	5	5	5			0			5	15	2,5	5													91	100	91%	
Ostetricia ginecologia Desio	20	24	5	5	5			5			0	10	2,5	5													82	100	82%	
Ostetricia ginecologia Vimercate	18	30	5	5	5			5			0	10	2,5	5													86	100	86%	
Otorinolaringoiatria Desio	20	27	10	10				5			5	15		5													97	100	97%	
Otorinolaringoiatria Vimercate	20	30	10	10				5			0	10		5													90	100	90%	
Pediatria Carate	18	30	10	15				10	5		5					5											98	100	98%	
Pediatria Desio	18	27	10	15				10	5		5					5											95	100	95%	
Pediatria Vimercate	20	30	10	15				10	5		5					5											100	100	100%	
Pneumologia Desio	20		10	10				10	10																		60	60	100%	
Pneumologia Vimercate	20	24	10	10	5			10	5		5					5											94	100	94%	
Pronto Soccorso Carate Giussano	18	30		10				10					5					5	5								83	100	83%	
Pronto Soccorso Desio	20	24		10				10					5					5	5								79	100	79%	
Pronto Soccorso Vimercate	20	27		10				10					5					5	5								82	100	82%	
Psichiatria Desio	20	30	7	10	8			5			8					7											95	100	95%	
Psichiatria Vimercate	20	30	7	10	8			5			8					7											95	100	95%	
Radiologia Carate-Giussano	20	30		20														20		0							90	100	90%	
Radiologia Desio-Seregno	20	30		20														20		0							90	100	90%	
Radiologia Vimercate	20	30		20														20		0							90	100	90%	
Riabilitazione cardiologica Seregno	20	30	10	10	5			10	5		5					5											100	100	100%	
Riabilitazione neurologica Seregno	20	30	10	10	5			10	5		5					5											100	100	100%	
SIMT	20	30		20						15								7,5									93	100	93%	
Urologia Desio	18	30	5	10	5			5			5	10		5													93	100	93%	
Urologia Vimercate	20	21	5	10	5			5			0	10		5													81	100	81%	

Legenda:
20 Obiettivo valutato
0 Obiettivo non raggiunto
 Obiettivo non valutato (sterilizzato)

Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

CDR / Dipartimento	Livello ricavi		Applicazione del PDTA concordati con il budget 2012	Implementazione del processo di certificazione qualità secondo la norma UNI ISO 9001:2008	Incremento distribuzione farmaci doppio canale	Redazione definitiva e applicazione del PDTA concordati con il budget 2012	Riduzione costo esami externalizzati	Aumento del numero di documenti sanitari firmati digitalmente rispetto a totale documenti	Aumento prescrizioni coerenti con PFA	Informatizzazione delle procedure trasfusionali	Miglioramento qualità codifica SDO	Monitoraggio germi sentinella e antibiotico resistenze	Ottimizzazione gestione prelievo e sala operatoria	Percorso gravidanza da PS a sala parto	Performance di sala operatoria	Prevenzione cadute	Revisione guardie e pronta disponibilità	Revisione utilizzo della diagnostica di laboratorio in PS	Revisione utilizzo della diagnostica per immagini in PS	Sicurezza in SO	Standardizzazione metodiche anatomia patologica	Uniformare piano sorveglianza sanitaria	Organizzazione servizio psicoterapia	Attivazione rete geografica diagnostica ematologica	Revisione mission del CUR ematologi	Revisione carichi di lavoro dirigenza medica (in collaborazione con Controllo di gestione)	Valutazione esiti attività sanitaria	Totale finale	Totale inizio	% raggiungimento
	Livello costi "beni e servizi"																													
Dip. Funzionale Area Critica			40	30																						10	80	100	80%	
Dip. Funzionale Cronicità			40	30																						30	100	100	100%	
Dip. Funzionale Oncologico			40	30																						30	100	100	100%	
Dip. Funzionale Riabilitativo			40	30																						30	100	100	100%	
Dip. Gestionale Cardiotoraconeurológico	20	30		20																				10	20		100	100	100%	
Dip. Gestionale Chirurgico	20	27		20																					10	20		97	100	97%
Dip. Gestionale Emergenza Urgenza	18	30		20																					10	20		98	100	98%
Dip. Gestionale Internistico	20	27		20																					10	20		97	100	97%
Dip. Gestionale Materno Infantile	18	27		20																					10	20		95	100	95%
Dip. Gestionale Salute Mentale	20	30		20																					10	20		100	100	100%
Dip. Gestionale Servizi Diagnostici	20	30		20																					10	20		100	100	100%

Azienda Ospedaliera di Desio e Vimercate

ALTRE STRUTTURE AZIENDALI	TOTALE PUNTEGGIO
S.C. CONTROLLO DI GESTIONE	90
S.C. QUALITA' E ACCREDITAMENTO	85
S.C. FARMACIA OSPEDALIERA	100
S.C. AFFARI GENERALI E LEGALI	99
S.C. TECNICO-PATRIMONIALE	97
S.C. RISORSE UMANE	100
S.C. APPROVVIGIONAMENTI	100
S.C. GESTIONE LOGISTICA ALBERGHIERA E CONCESSIONE	100
S.C. ECONOMICO FINANZIARIA	100
S.C. SISTEMI INFORMATIVI	100
S.C. INGEGNERIA CLINICA	100
DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO OSPEDALIERO CARATE/GIUSSANO	95
DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO OSPEDALIERO DESIO/SEREGNO	95
DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO OSPEDALIERO VIMERCATE	95
S.C. PREVENZIONE E PROTEZIONE	100
DIREZIONE SITRA	90
S.C. RISK MANAGEMENT	95

