



RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

Anno 2023

Redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. b) del D.lgs. 150/2009 e s.m.i.



Sommario

Introduzione	3
1. Azienda	3
2. Il Ciclo di gestione della performance – anno 2023	18
3. La Performance	19
3.1 Obiettivi strategici dell'Azienda	19
3.2 Performance Organizzativa	23
3.3 Performance Individuale	25
3.4 Obiettivi Risorse Aggiuntive Regionali (RAR)	25
3.5 Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni	26
4. Programmazione economica finanziaria	28
5. Benessere organizzativo	29
6. Lavoro Agile	33
7. Customer Satisfaction	33
8. Collegamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	34
9. Allegati tecnici	36



Introduzione

La Relazione annuale sulla *performance* è il documento attraverso il quale l'Azienda rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della *performance* relativo al triennio 2023-2025, approvato all'interno del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) 2023-2025 adottato con Deliberazione aziendale n. 30 del 31/01/2023

Nella Relazione alla Performance sono evidenziate le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La Relazione rappresenta uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'Azienda può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti durante l'esercizio precedente, di fatto andando a migliorare in modo progressivo il funzionamento del ciclo della performance.

In base alla normativa di riferimento, la presente Relazione sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e successivamente pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale.

1. Azienda

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Ovest Milanese (ASST) con sede legale in Legnano, Via Papa Giovanni Paolo II - 20025 Legnano - è stata costituita a partire dal 01.01.2016, con DGR n. X/4476 del 10/12/2015, in attuazione della L.R. n. 23 del 11/08/2015 ad oggetto: "Evoluzione del sistema socio sanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della Legge Regionale 30 dicembre 2009 n. 33 (testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)".

L'Azienda contribuisce attivamente al perseguimento degli obiettivi del Servizio Socio-Sanitario Lombardo attraverso l'offerta di servizi sanitari e socio-sanitari finalizzati alla tutela e alla promozione della salute fisica e mentale delle persone, garantendo i Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) e gli eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione.

Per quanto riguarda l'assetto organizzativo interno, l'Azienda è così strutturata:

- dal punto di vista territoriale, in Presidi Ospedalieri, Poliambulatori e ambiti socio-sanitari territoriali;
- dal punto di vista gestionale e funzionale, in Dipartimenti, Strutture Complesse, Strutture Semplici, finalizzati a realizzare un governo clinico e sociosanitario integrato in grado di generare responsabilità e coinvolgimento di tutto il personale per fornire la risposta più appropriata ai bisogni di salute dei cittadini.

Nella mappa sotto-riportata è rappresentata la distribuzione geografica delle strutture ospedaliere e territoriali della ASST Ovest Milanese, suddivisi nei Distretti di Legnano, Magenta, Castano Primo ed Abbiategrasso:



 DISTRETTO
 OSPEDALE



Denominazione	Comune	Indirizzo
CDC Busto Garolfo	Busto Garolfo	via XXIV Maggio 17
CDC Legnano	Legnano	via Candiani 2
CDC Parabiago	Parabiago	via F.lli Rosselli 12
COT Parabiago	Parabiago	Via XI Febbraio 31
ODC Legnano	Legnano	Via Candiani 2
COT Legnano	Legnano	Via Candiani, 2
CDC Cuggiono	Cuggiono	Via Badi, 4
CDC Castano Primo	Castano Primo	Via Moroni, 12
ODC Cuggiono	Cuggiono	via Badi 2/4 e via Rossetti
COT Castano Primo	Cuggiono	via Badi 2/4
CDC Magenta	Magenta	via Al Donatore di Sangue 50
CDC Vittuone	Vittuone	Via Isonzo 1
COT Magenta	Magenta	via Al Donatore di Sangue 50
CDC Abbiategrasso	Abbiategrasso	Piazza Mussi c/o PO di Abbiategrasso
CDC Gaggiano	Gaggiano	Via Marconi, 10
ODC Abbiategrasso	Abbiategrasso	Piazza Mussi c/o PO di Abbiategrasso
COT Abbiategrasso	Abbiategrasso	Piazza Mussi c/o PO di Abbiategrasso

Il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), redatto in base alle linee guida regionali di cui alla DGR n. XI/6278 del 11 aprile 2022, è stato approvato da Regione Lombardia con DGR n. X/6796 del 2 agosto 2022. Con provvedimento del Direttore Generale n. 347 del 08/08/2022, l'Azienda ha preso atto della DGR sopra richiamata, rimandando a successivi provvedimenti la piena attuazione del nuovo assetto organizzativo. È possibile visionare l'organigramma completo dell'Azienda al seguente link: www.asst-ovestmi.it/home/AmministrazioneTrasparente Organizzazione – Organigramma.

Personale

Alla data del 31 dicembre 2023, l'Azienda conta n. **4.185 dipendenti**.

Dirigenza	N. dipendenti indeterminato	N. dipendenti determinato
Medici	627	17
Dirigenza sanitaria non medica	67	5
Altri dirigenti	21	1
Totale dirigenza	715	23



Comparto	N. dipendenti indeterminato	N. dipendenti determinato
Ruolo sanitario	2.164	4
Ruolo professionale	3	0
Ruolo tecnico	290	8
Ruolo amministrativo	393	1
Ruolo socio sanitario	570	14
Totale comparto	3.420	27

Offerta Sanitaria

L'Azienda è dotata di:

- ✓ 4 ospedali;
- ✓ 2 poliambulatori territoriali;
- ✓ 8 strutture dedicate all'area salute mentale.

Gli Ospedali dell'Azienda hanno acquisito nel corso degli anni un ruolo di specializzazione della propria attività al fine di rispondere alle moderne indicazioni di organizzazione sanitaria, che prevede di integrare l'organizzazione di attività affini, diversificando l'indirizzo delle strutture sanitarie per intensità di cura, come di seguito dettagliato:

Presidio	Stabilimento	Sede	Elementi caratterizzanti
Presidio Legnano-Cuggiono	Legnano (DEA di II livello - DGR 1179 del 28/01/2019) - HUB	via Papa Giovanni Paolo II	Ospedale per acuti caratterizzato dalla gestione di pazienti critici dell'area traumatologica, cardiovascolare e neurochirurgica, dotata di eli superficie. Specializzazioni caratterizzanti lo Stabilimento: Cardiochirurgia, Neurochirurgia, Chirurgia Vascolare, Chirurgia Maxillo Facciale, Chirurgia Pediatrica, Chirurgia Plastica ed Ematologia.
Presidio Legnano-Cuggiono	Cuggiono - ospedale S.S. Benedetto e Gertrude (PS diurno) - SPOKE	via Badi, 4	Attività a bassa complessità: Medicina Interna, Chirurgia Generale, Ortopedia, Otorinolaringoiatria, Ginecologia, Riabilitazione Cardio-Respiratoria e n. 18 posti tecnici di Attività di Cure Subacute. E' inoltre sede di Hospice e Terapia del Dolore. Gestione di pazienti cronici con prevalenti bisogni sociosanitari, con modulazione dell'offerta che va da posti letto per ricoveri di subacuti a servizi ambulatoriali, anche integrati con la Medicina di Base e con il Punto di Accesso Territoriale



Presidio Magenta- Abbiategrosso	Magenta - ospedale G. Fornaroli - DEA I livello - HUB	Donatore di Sangue, 50	Attività mediche e punto di riferimento territoriale per l'urgenza pediatrica e dotata di eli superficie. Dal 2015 è sede del corso di Laurea in Scienze Infermieristiche. Dal punto di vista organizzativo la struttura è stata coinvolta in un progetto di riorganizzazione dell'attività chirurgica con l'attivazione di un reparto di week surgery che supporta anche i setting di Day Surgery e BIC. Sono state ampliate le attività ambulatoriali per le discipline di Neurochirurgia, Chirurgia Pediatrica, Chirurgia Vascolare e Malattie infettive.
Presidio Magenta- Abbiategrosso	Abbiategrosso - Costantino Cantù - Punto di Primo Intervento (da ottobre 2022 PS 24h su 24h) - SPOKE	piazza C. Mussi, 1	Attività a bassa complessità, in collegamento con le UU.OO. del presidio "Hub" di Magenta, ospita le degenze delle specialità di Medicina Interna, Chirurgia Generale, Oculistica, Ortopedia, Riabilitazione Specialistica, oltre ad essere la sede del Centro del Piede Diabetico. La struttura svolge un ruolo di primo livello di cura sul territorio garantendo la presenza delle specialità mediche di base per garantire l'attività in un ospedale generalista. Negli ultimi anni l'ospedale è stato oggetto di un importante intervento di ristrutturazione.

L'Azienda conta n. **1.307 posti letto** totali, per posti degenza ordinaria 1.237 e posti 70 di DH/DS e ulteriori letti tecnici (culle, macro attività ambulatoriale, letti per dialisi, subacuti, Hospice Cuggiono e posti in comunità psichiatriche) e posti Ospedale di comunità.

Ospedali	Posti letto totali (ordinari + DH/DS)	Degenza ordinaria	DH/DS	Subacuti	MAC	BIC	Dialisi	Culle	Hospice Cuggiono	Posti in Comunità Psichiatriche	Ospedale di Comunità
				Non rientranti nel numero posti letto totali in quanto posti tecnici/culle							
Legnano	555	535	20	0	38	14	24	10		79	
Cuggiono	167	157	10	18	12	5	10	//	11	//	
Magenta	436	408	28	//	32	8	16	30		56	
Abbiategrosso	149	137	12	16	19	3	8	//		//	16
TOTALE	1.307	1.237	70	34	101	30	58	40	11	135	16

Tenuto conto dei criteri di accessibilità ai servizi, la loro distribuzione sul territorio, la completezza e la qualità dell'offerta, valutata la domanda emersa dai consumi della popolazione residente, si prevede un potenziamento dell'area medica ed una rimodulazione a favore dello sviluppo dei servizi di medicina territoriale alla luce anche del quadro epidemiologico futuro.



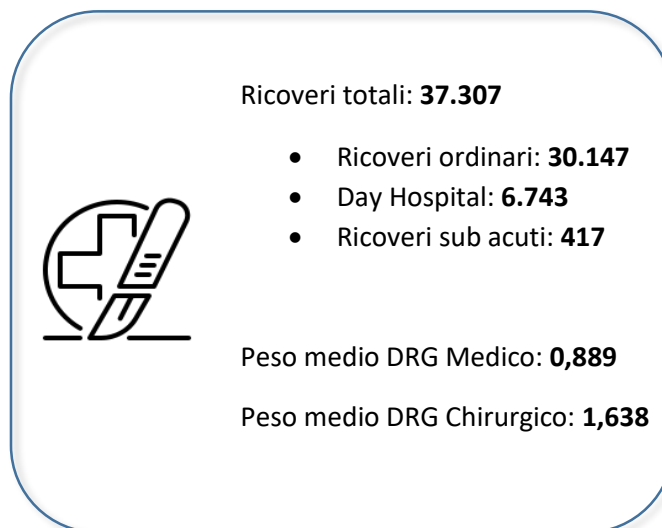
Quanto sopra per meglio connotare la classificazione dei presidi, potenziando:

- La funzione di polo HUB per il trattamento delle acuzie per gli Ospedali di Legnano e di Magenta;
- Le caratteristiche maggiormente indirizzate alla continuità assistenziale per i pazienti cronici, con le degenze di comunità, oltre all'importante attività di trattamento delle patologie acute a bassa intensità assistenziale e clinica quali MAC, Day Surgery e BIC per gli Ospedali di Abbiategrasso e di Cuggiono.

Nei poliambulatori territoriali, presenti a Parabiago e a Legnano (rimasto nell'area della vecchia sede ospedaliera), sono organizzate solo attività ambulatoriali che, per loro caratteristica, non necessitano di un elevato impegno assistenziale ma hanno elevato valore di servizio pubblico al cittadino. Le attività quantitativamente più rilevanti tra quelle svolte sono quelle di punti prelievo, odontoiatria, oftalmologia, oltre a diverse specializzazioni di area sia medica che chirurgica. Presso il poliambulatorio di Legnano, rimasto nell'area della vecchia sede ospedaliera, sono attivi un punto prelievi ed alcuni ambulatori specialistici.

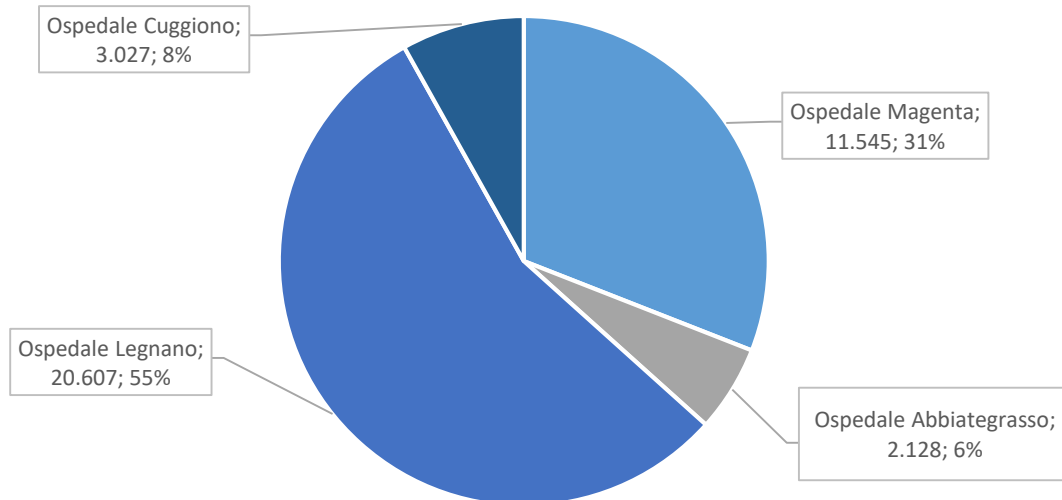
Nell'ambito della Salute Mentale, l'Azienda è dotata di strutture territoriali, semiresidenziali e residenziali che ospitano le numerose e capillari attività di assistenza, supporto e recupero alla quale è dedicata una forte attenzione, essendo dotata di due degenze di psichiatria negli ospedali di Legnano e Magenta, e di una fitta rete residenziale, diurna ed ambulatoriale, che consente un soddisfacente legame dei servizi con il territorio.

➤ Attività di Ricovero





Ricoveri 2023 per Stabilimento

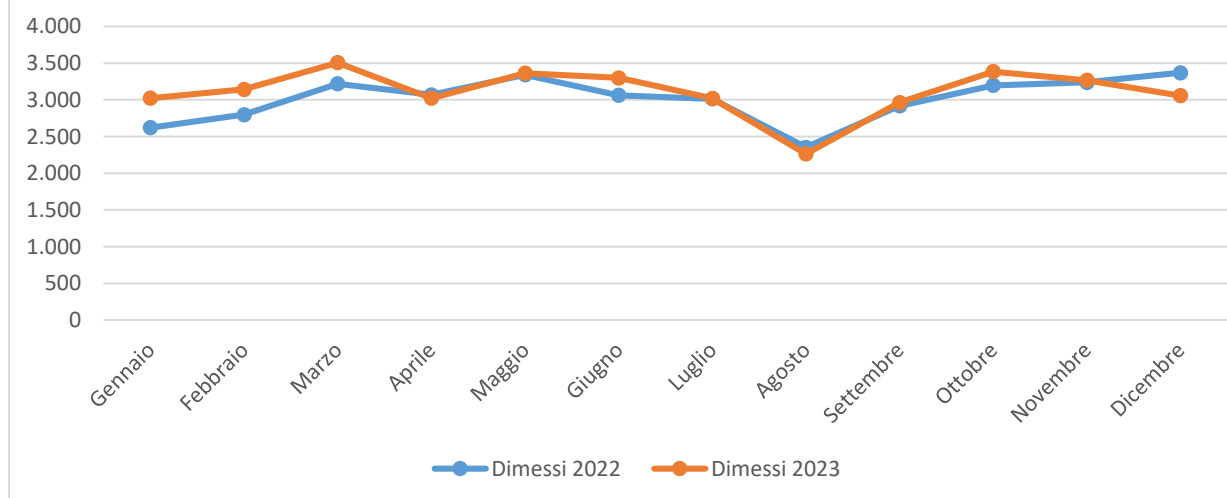


Fonte: flusso SDO

Nell'anno 2023 si rileva un incremento dei ricoveri rispetto all'anno 2022 del 3% ed un lieve aumento del peso medio dei DRG. Anche per l'anno 2023 sono proseguite le azioni per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di ricovero previste nel PNGLA, tenendo come focus quanto determinato dalle Regole di Sistema per l'anno 2023 (DGR n. XII/7758 del 28/12/2022) e ulteriormente specificato con DGR n. XII/88 del 03/04/2023.

Nella tabella di seguito riportata sono evidenziati gli andamenti dei ricoveri nel biennio 2022 -2023:

Dimessi 2022 e 2023



Fonte: flusso SDO



➤ Indicatori di Miglioramento delle Performance

Gli Indicatori di Miglioramento delle Performance fanno riferimento a due differenti strumenti di misurazione e monitoraggio:

- Il Programma Nazionale Esiti (**PNE**) è lo strumento che valuta l'efficacia nella pratica, l'appropriatezza clinico-organizzativa, la sicurezza e l'equità di accesso alle cure mediante lo studio della variabilità dei processi e degli esiti dell'assistenza sanitaria garantita dal SSN nell'ambito dei LEA.
- Il Nuovo Sistema di Garanzia (**NSG**) è lo strumento che consente, con le numerose informazioni ad oggi disponibili sul Nuovo Sistema Informativo Sanitario (NSIS), di verificare - secondo le dimensioni dell'equità, dell'efficacia, e della appropriatezza - che tutti i cittadini italiani ricevano le cure e le prestazioni rientranti nei Livelli essenziali di assistenza (LEA).

In particolare, il Nuovo Sistema di Garanzia prevede, per la nostra ASST, 3 diversi indicatori di monitoraggio che fanno riferimento a: colecistectomie laparoscopiche, frattura del collo del femore e DRG a rischio inappropriatezza. Di questi 3 indicatori, due sono presenti anche nel Programma Nazionale Esiti come illustrato nelle tabelle di seguito.

Legnano						
Anno consolidato: 2023						
Indicatore PNE	Indicatore NSG	Descrizione	Target NSG	Target PNE	Valore NSG	Valore PNE
CHGEN1	Ho5Z	Proporzione colecistectomie laparoscopiche con degenza inferiore a 3 giorni	≥ 90,00 %	• Molto Alto: ≥ 80% • Alto: 70% - 80%	81,82%	84,24%
OSTEO1	H13C	Percentuale di pazienti (età 65+) con diagnosi di frattura del collo del femore operati entro 2 giornate in regime ordinari	≥ 80,00 %	• Molto Alto: ≥ 70% • Alto: 60% - 70%	24,84%	22,86%
-	Ho4Z	Rapporto tra ricoveri attribuiti a DRG ad alto rischio di inappropriatezza e ricoveri attribuiti a DRG non a rischio di inappropriatezza in regime ordinari	< 0,15		0,15	-

Magenta						
Anno consolidato: 2023						
Indicatore PNE	Indicatore NSG	Descrizione	Target NSG	Target PNE	Valore NSG	Valore PNE
CHGEN1	Ho5Z	Proporzione colecistectomie laparoscopiche con degenza inferiore a 3 giorni	≥ 90,00 %	• Molto Alto: ≥ 80% • Alto: 70% - 80%	83,73%	84,08%
OSTEO1	H13C	Percentuale di pazienti (età 65+) con diagnosi di frattura del collo del femore operati entro 2 giornate in regime ordinari	≥ 80,00 %	• Molto Alto: ≥ 70% • Alto: 60% - 70%	60,00%	60,83%



-	Ho4Z	Rapporto tra ricoveri attribuiti a DRG ad alto rischio di inappropriatazza e ricoveri attribuiti a DRG non a rischio di inappropriatazza in regime ordinari	< 0,15	-	0,10	
---	------	---	--------	---	------	--

Come è possibile notare:

- l'obiettivo relativo all'inappropriatazza dei DRG risulta raggiunto per entrambi i Presidi;
- l'obiettivo relativo alla degenza dei ricoveri per Colecistectomia laparoscopica risulta raggiunto con riferimento al target definito da PNE e parzialmente raggiunto con riferimento al target definito da NSG.
- L'obiettivo relativo ai tempi d'attesa per Intervento per frattura del collo del femore presenta criticità con particolare riferimento al Presidio di Legnano – Cuggiono. Il dato è tuttavia, diretta espressione della grave carenza di organico che la SC Ortopedia e Traumatologia di Legnano ha dovuto fronteggiare nel corso del 2023 come attestato dal Direttore della struttura.

Lo stesso obiettivo presenta un trend in netto miglioramento a partire dal 2024 con percentuali che si attestano attorno al 75% a livello aziendale.

➤ **Certificazioni/PDTA**

Per quanto concerne l'attività di Certificazione dell'ASST Ovest Milanese, si sottolinea l'accreditamento del Percorso Diagnostico Terapeutico Assistenziale (PDTA) relativo alla **Breast Unit**.

Tale percorso è stato certificato secondo i criteri UNI EN ISO 9001/15 in data 24/05/2024.

In riferimento alle DGR IX/4822 e XI/6530, è stato elaborato un PDTA che definisce il percorso di cura e di assistenza, nonché le procedure diagnostiche e terapeutiche che accompagnano le pazienti nel percorso che passa dalla prevenzione alla diagnosi della lesione mammaria al trattamento ed al follow-up clinico-strumentale, alle terapie di supporto e ove necessario descrive il percorso di "fine vita". Il percorso prevede il coinvolgimento di diversi attori delle diverse specialità e delle diverse strutture all'interno dell'Azienda con l'intento di uniformare i percorsi assistenziali per renderli più efficienti in termine temporale.

È stato inoltre implementato un ulteriore Percorso Diagnostico Terapeutico Assistenziale (PDTA) relativo alla gestione delle lesioni focali della regione pancreatica secondo i dettami della DGR XI/6241 del 04/04/2022.

Avendo raggiunto i necessari requisiti, l'Azienda ha potuto accreditare una **Pancreas Unit** per la cura e gestione del paziente con diagnosi di lesione pancreatica.

La gestione e l'approccio multidisciplinare e multi-professionale dettati dalle Linee Guida del documento permettono di prendere in carico il paziente in tutte le fasi della malattia, migliorano la risposta ai trattamenti, favoriscono il tempestivo accesso alle terapie e consentono di gestire efficacemente l'eventuale ripresa di malattia.



In conclusione, si evidenzia anche l'attività svolta dalle Strutture Onco-Ematologiche dell'Azienda rispetto al conseguimento della Certificazione Internazionale JaCie per quanto concerne l'attività di **Trapianto di cellule staminali**.

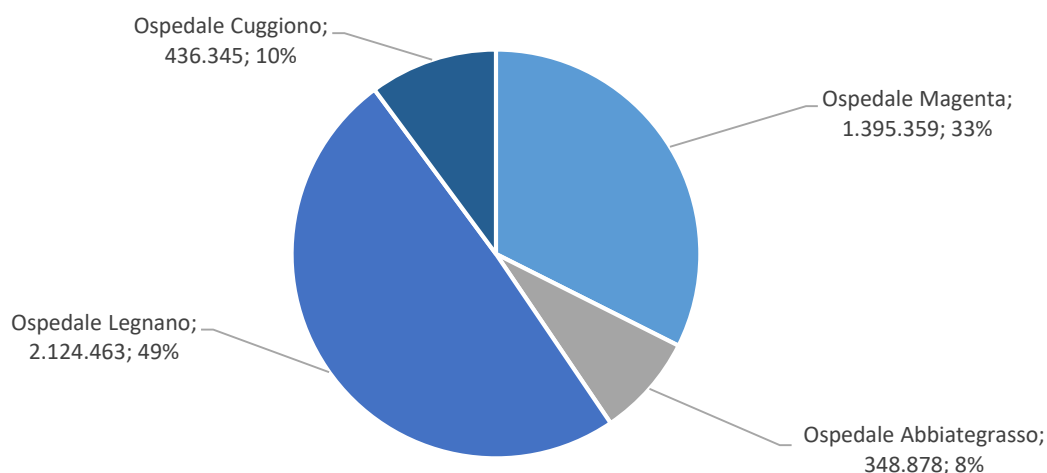
➤ Attività Ambulatoriale

Prestazioni Ambulatoriali: **4.042.302**



- Prestazioni BIC (Bassa Intensità Chirurgica): **6.355**
- Prestazioni MAC (Macro-Attività Ambulatoriale Complessa): **26.597**
- Prestazioni di Pronto Soccorso: **936.393**

Ambulatoriali per sede



Fonte: flusso 28/SAN

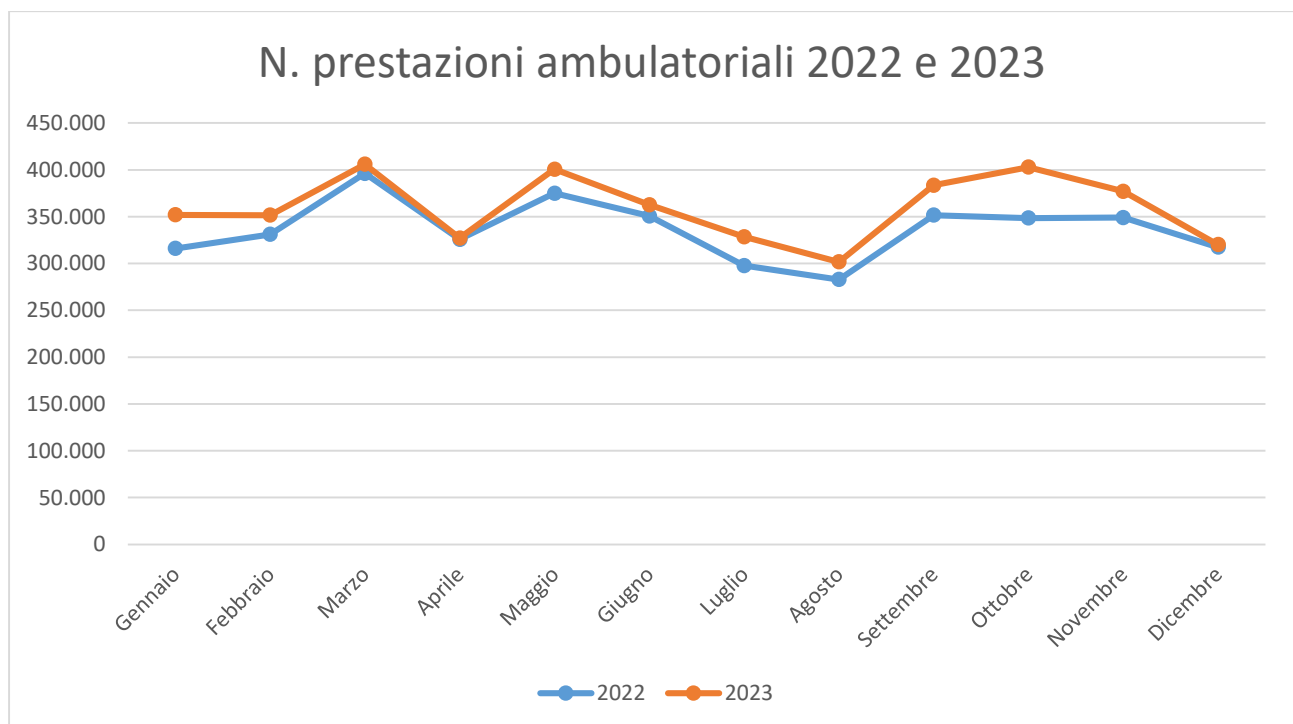


Per quanto riguarda l'attività ambulatoriale, si è dato avvio all'incremento delle attività, anche attraverso l'utilizzo dell'istituto dell'area a pagamento, al fine di ridurre i tempi di attesa secondo le indicazioni regionali (DGR XII/61 del 27/03/2023, DGR XII/88 del 03/04/2023 e DGR XII/511 del 26/06/2023 e successive note attuative per il contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni previste nel Piano Nazionale di Governo delle Liste di Attesa - PNGLA).

Nel corso del 2023 l'Azienda ha dato continuità, infatti, al programma di potenziamento aziendale volto ad incrementare le prestazioni ambulatoriali rese in area incentivata, mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili dal Decreto n. 10351/2023 e successivamente consolidate con il Decreto della Presidenza n. 7950 del 24/05/2024 di assegnazione delle risorse per il bilancio d'esercizio 2023.

Proseguiranno nell'anno 2024 le azioni intraprese per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale previste nel PNGLA, tenendo come focus quanto determinato dalle Regole di Sistema per l'anno 2024 (DGR n. XII/1827 del 31/01/2024).

Nella tabella di seguito riportata sono rappresentati gli andamenti per mese delle prestazioni ambulatoriali nel biennio 2022 -2023:



Fonte: flusso 28/san



➤ Attività di DEA, Pronto Soccorso e PPI

Si riporta di seguito una sintesi delle attività del DEA, Pronto Soccorso e Punto Primo Intervento suddivisi per codice triage e per sede:



Accessi totali: **151.254**

Accessi non seguiti da ricovero:
133.158

Prestazioni da PS: **1.403.475**

Codici rossi: **2.829**

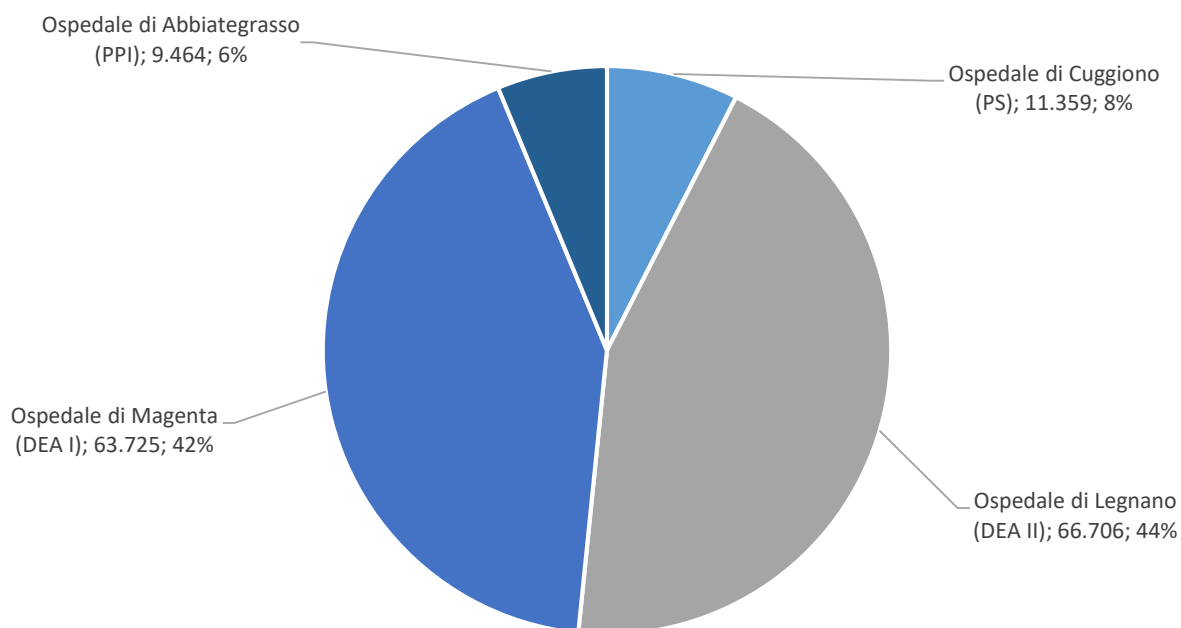
Codici arancioni: **16.291**

Codici verdi: **92.709**

Codici azzurri: **24.157**

Codici bianchi: **15.268**

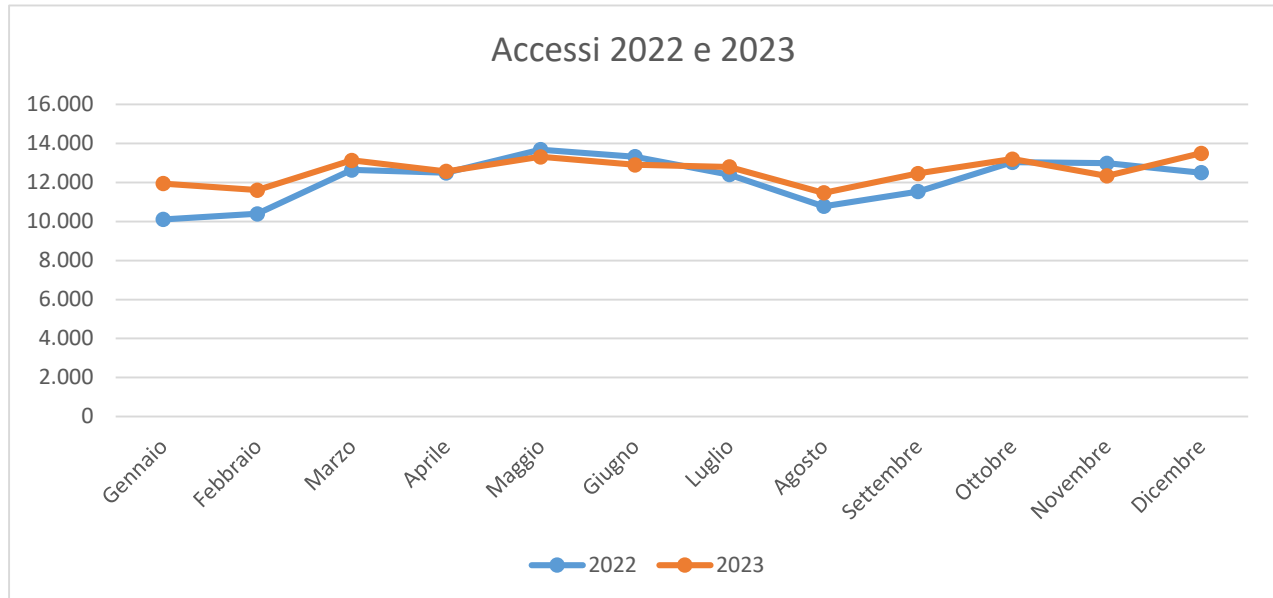
N. Accessi per sede



Fonte: Applicativo PSnet



Nella tabella di seguito riportata si dà evidenza degli accessi osservati nel biennio 2022 - 2023:



Alla creazione del Valore Pubblico contribuiscono le varie attività sanitarie, attraverso la programmazione di obiettivi strategici volti a garantire una risposta appropriata a tutti i bisogni di salute della popolazione nonché l'integrazione anche con l'offerta territoriale, di cui al capitolo che segue.

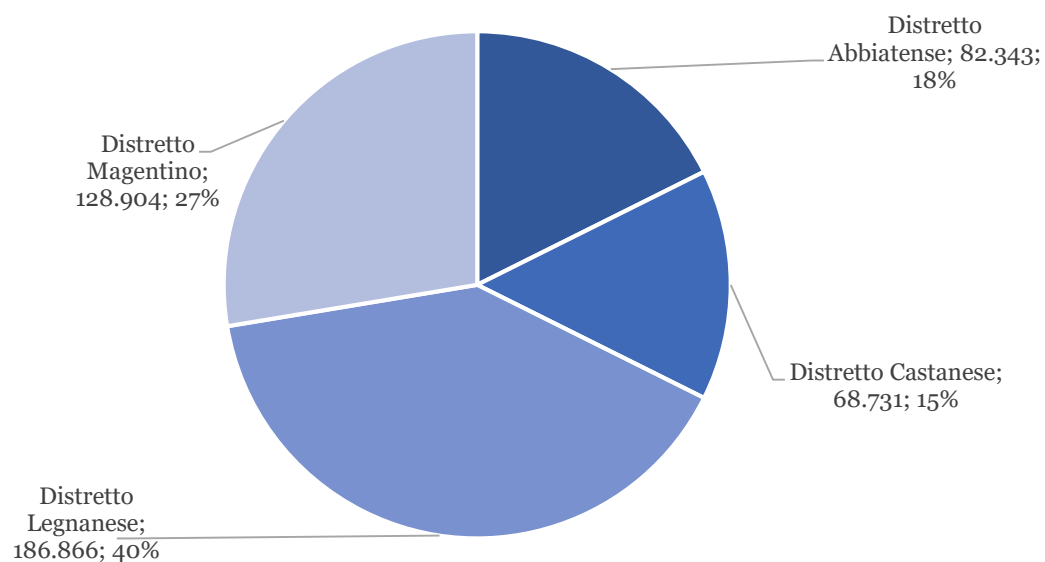
Offerta Territoriale

La rete territoriale della ASST Ovest Milanese, secondo quanto disposto dalla L.R. n. 33/2009 e s.m.i. art. 7, comma 12, eroga prestazioni specialistiche, di prevenzione sanitaria, diagnosi, cura e riabilitazione a media e bassa complessità, le cure intermedie e garantisce le funzioni e prestazioni medico-legali.

L'art. 7 bis, comma 1 della L.R. n. 33/2009 e s.m.i. prevede che ogni ASST si articoli in distretti il cui territorio coincide con uno o più ambiti sociali territoriali di riferimento per i piani di zona; la ASST, sulla base della L.R. n.22/2021, art. 36 "Disposizioni finali e disciplina transitoria", ha provveduto, con atto deliberativo n. 123 del 29/03/2022, ad istituire quattro Distretti come rappresentati per distribuzione della popolazione nella tabella seguente:

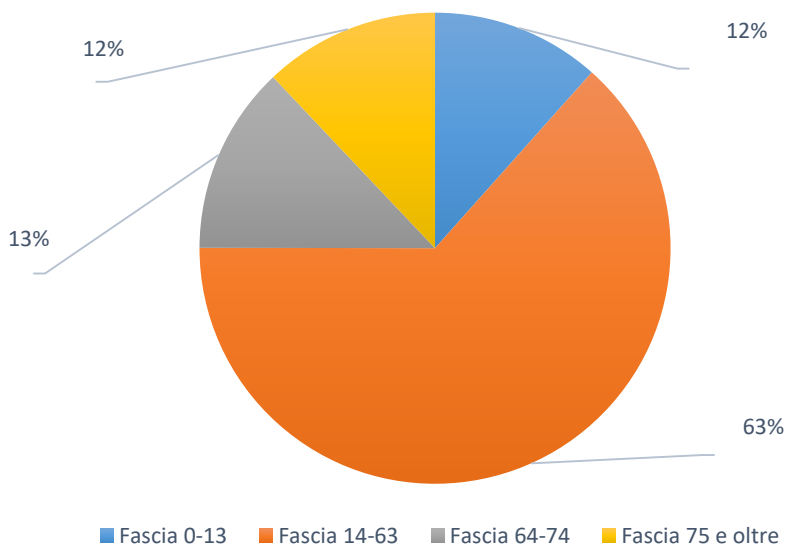


Popolazione



Fonte dati: ISTAT

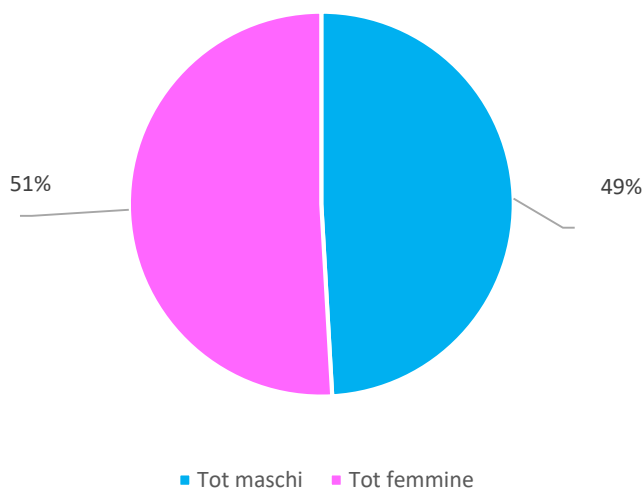
Popolazione residente per fasce di età



Fonte dati: ISTAT



Popolazione residente per sesso



Fonte dati: ISTAT

I Distretti costituiscono le articolazioni organizzativo-gestionali del polo territoriale Aziendale, in afferenza alla Direzione Sociosanitaria e svolgono un ruolo strategico per garantire il coordinamento per l'accesso unitario e integrato all'assistenza sanitaria, sociosanitaria e socioassistenziale, ivi inclusa l'assistenza domiciliare.

La rete socio sanitaria dell'ASST Ovest Milanese eroga i propri servizi sanitari e socio sanitari attraverso le strutture dislocate nel proprio territorio (Consultori Familiari, Ser.T, NOA, CDD, Case di Comunità (CDC), Ospedali di Comunità (ODC) e Centrali Operative Territoriali (COT)).

Per quanto riguarda le attività, di seguito si forniscono alcuni dati rilevati nell'anno 2023:

Descrizione	Produzione 2023
N. Prestazioni - Consultorio	34.671
N. Prestazioni - SerT e NOA	25.252
N. Prestazioni - Salute Mentale (46/SAN)	84.041
N. Casi - Cure Palliative (domiciliari e residenziali)	717
Giornate Erogate - Strutture CDD	25.957
N. Ricoveri – Ospedali di Comunità	31
N. Prestazioni – Case di Comunità	1.618
N. accessi al Punto Unico di Accesso (PUA)	7.103
N. Valutazioni Multi Dimensionale (VMD)	9.336
N. Cure Domiciliari – Utenti Over 65 presi in carico	6.498

Fonte dato flussi regionali



2. Il Ciclo di gestione della performance – anno 2023

L'obiettivo dell'implementazione del ciclo delle performance e del relativo sistema di misurazione e valutazione è quello di innescare un processo di miglioramento della performance dell'Azienda a livello organizzativo ed individuale.

Il ciclo della performance prevede il coinvolgimento di tutte le strutture aziendali, individuate come centro di responsabilità, nelle fasi di negoziazione e assegnazione degli obiettivi; lo stato di avanzamento nel raggiungimento dei risultati viene valutato con un sistema di monitoraggio che prevede la puntuale misurazione degli indicatori.

Infatti, il processo di budget rappresenta una parte fondamentale per l'attuazione di quanto previsto nel Piano delle Performance e, quindi, non può essere scollegato rispetto al ciclo della performance.

La correlazione tra valutazione della performance, retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale è stata definita, nel corso degli anni, negli accordi decentrati sottoscritti con le OO.SS. delle due Aree Dirigenziali, dell'Area del Comparto e la RSU.

Per quanto riguarda l'anno 2023, questa ASST ha provveduto a sottoscrivere:

- per l'Area del Comparto, in data 26/07/2023 specifico accordo in materia di produttività;
- per l'Area Sanità - Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie - in data 12/05/2023 specifico accordo in materia di risultato;
- per l'Area delle Funzioni Locali – Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali - in data 03/05/2023 specifico accordo in materia di risultato.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è applicato nei diversi livelli (aziendale, organizzativo, individuale) secondo direttrici comuni, integrate e coerenti.

Nell'ASST la performance viene misurata ai seguenti livelli:

1. **Livello aziendale:** la performance complessiva aziendale è misurata rispetto al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - a) obiettivi aziendali di interesse regionale, annualmente assegnati dalla Regione ai Direttori Generali delle ASST;
 - b) obiettivi aziendali, definiti annualmente dalla Direzione Strategica in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali e con le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi definisce la performance organizzativa aziendale.
2. **Livello di Unità Operativa:** la performance organizzativa di Unità Operativa (Struttura Complessa, Struttura Semplice e Struttura Semplice Dipartimentale), individuata come autonomo Centro di Responsabilità di budget (di seguito CdR), è misurata sugli obiettivi di budget annualmente assegnati dalla Direzione Strategica. Gli obiettivi sono articolati per ambiti di valutazione come meglio specificato nei paragrafi successivi. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi definisce la performance organizzativa di Unità Operativa.



3. **Livello individuale o di team:** ogni singolo dipendente dell'Azienda afferente all'area contrattuale sia della dirigenza che del comparto viene valutato annualmente, in relazione al livello di responsabilità, rispetto al raggiungimento di obiettivi individuali, ai comportamenti organizzativi e individuali, ai risultati professionali, alla performance organizzativa delle strutture di appartenenza e allo specifico apporto al loro raggiungimento. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi definisce la performance individuale.

3. La Performance

3.1 Obiettivi strategici dell'Azienda

Il contesto di sistema entro cui l'Azienda ha operato nell'anno 2023 è stato determinato da quanto contenuto nei seguenti provvedimenti:

- DGR n. XI/7758 del 28/12/2022 ad oggetto "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023", in cui vengono definite le aree di priorità e gli obiettivi da perseguire,
- DGR n. XII/512 del 26/06/2023 "Determinazioni in ordine agli obiettivi delle A.T.S., delle A.S.S.T. e di A.R.E.U. – anno 2023".
- DGR n. XII/850 del 08/08/2023 "Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2023. Secondo provvedimento".
- DGR n. XII/1025 del 02/10/2023 "Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2023. Terzo provvedimento".

Con Deliberazione n. 30 del 31/01/2023, è stato, inoltre, approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025 nel rispetto dei tempi previsti dalle Regole di Sistema. Al fine di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi in esso previsti per l'anno 2023, la Direzione Generale della ASST Ovest Milanese, in ottemperanza alla normativa nazionale, al Piano Regionale di Sviluppo (PRS), al Piano Socio-Sanitario Regionale (PSSR), alle regole di sistema e nel rispetto del proprio contesto di riferimento, affianca gli obiettivi strategici Aziendali a quelli istituzionali (obiettivi di mandato) e, attraverso il processo di budget (livello operativo), li declina in piani e obiettivi operativi.

Meritano uno specifico approfondimento due obiettivi, tra quelli strategici definiti dalla DGR n. XII/512 del 26/06/2023, che nel corso del 2023 hanno comportato maggior impegno di risorse a livello trasversale su tutta l'Azienda ed in particolare: l'attuazione PNRR con riferimento a tutti gli interventi rientranti nella Missione 6 – Salute e il Piano per le liste di attesa 2023.

In particolare, con specifico riferimento al **PNRR, M6 C1 – Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale**, l'Azienda si è impegnata a mettere in campo tutte le azioni necessarie ad implementare le misure di potenziamento della rete territoriale attraverso il rispetto del cronoprogramma per la realizzazione delle Case di Comunità e degli Ospedali di Comunità, peraltro già avviate nel 2022, in



attuazione della LR 14 dicembre 2021, n. 22 che ha previsto importanti interventi di miglioramento e rafforzamento del sistema sanitario e sociosanitario lombardo.

Particolare attenzione inoltre è stata posta, anche per l'anno 2023, al rispetto del cronoprogramma degli interventi di edilizia sanitaria ed ammodernamento tecnologico previsti dal Piano Investimenti regionale, nel PNRR e PNC.

La tabella che segue indica lo sviluppo del PNRR attuato nell'anno 2023 relativo alle Case di Comunità (CDC), Ospedali di Comunità (ODC) e Centrali Operative Territoriali (COT):

Denominazione	Comune	Indirizzo	Anno di attivazione	Note
CDC Busto Garolfo	Busto Garolfo	via XXIV Maggio 17	2022	Attivata soluzione ponte in data 26/07/2022
CDC Legnano	Legnano	via Candiani 2	2022	Attivata soluzione ponte in data 08/11/2022
CDC Parabiago	Parabiago	via F.lli Rosselli 12	2023	Attivata soluzione ponte in data 14/12/2023 in Via XI Febbraio 31
COT Parabiago	Parabiago	Via XI Febbraio 31	2023	Attivata con delibera n. 546 del 30/10/2023
ODC Legnano	Legnano	Via Candiani 2	2022	Attivata soluzione ponte c/o PO di Abbiategrasso 8 pl, piazza Mussi 1, in data 29/12/2022
COT Legnano	Legnano	Via Candiani, 2	2023	Attivata con delibera n. 546 del 30/10/2023
CDC Cuggiono	Cuggiono	Via Badi, 4	2022	Attivata soluzione ponte in data 10/10/2022
CDC Castano Primo	Castano Primo	Via Moroni, 12	2023	Attivata soluzione ponte in data 14/12/2023
ODC Cuggiono	Cuggiono	via Badi 2/4 e via Rossetti	entro 2026	In fase di realizzazione, a regime entro 2026
COT Castano Primo	Cuggiono	via Badi 2/4	2023	Attivata con delibera n. 546 del 30/10/2023
CDC Magenta	Magenta	via Al Donatore di Sangue 50	2022	Attivata soluzione ponte c/o PO di Magenta in data 28/11/2022
CDC Vittuone	Vittuone	Via Isonzo 1	entro 2025	Da realizzare, a regime entro il 2025
COT Magenta	Magenta	via Al Donatore di Sangue 50	2023	Attivata con delibera n. 546 del 30/10/2023



CDC Abbiategrasso	Abbiategrasso	Piazza Mussi c/o PO di Abbiategrasso	2023	Attivata soluzione ponte in data 14/12/2023
CDC Gaggiano	Gaggiano	Via Marconi, 10	entro 2024	In fase di realizzazione, a regime entro 2024
ODC Abbiategrasso	Abbiategrasso	Piazza Mussi c/o PO di Abbiategrasso	2022	Attivata soluzione ponte in data 29/12/2022
COT Abbiategrasso	Abbiategrasso	Piazza Mussi c/o PO di Abbiategrasso	2023	Attivata con delibera n. 546 del 30/10/2023

Per quanto riguarda la M6.C2 inerente l'ammodernamento digitale del parco tecnologico ospedaliero (grandi apparecchiature), si riporta qui di seguito lo stato avanzamento al 31/12/2023:

Apparecchiatura finanziata (oltre 10 anni di vita)	Destinazione	CUP	ID Convenzione Consip	Determina		Inizio lavori	Collaudo
				N.	Data	Data inizio lavori	Data (data fine effettiva del progetto)
TC 128 strati	Legnano	C39J22001430001	2533	2222	17/10/2023	I sem. 2024	Entro 31/12/2024
TC 128 strati	Magenta	C39J22001440001	2533	2221	17/10/2023	I sem. 2024	Entro 31/12/2024
RMN 1.5 T	Legnano	C39J22001450001	2192	3088	28/12/2022	14/08/2023	31/10/2023
Gamma camera	Legnano	C39J22001460001	2486	2998	21/12/2022	22/01/2024	Entro 31/12/2024
PET/TC	Legnano	C39J22001470001	2487	3106	29/12/2022	I sem. 2024	Entro 31/12/2024
Mammografo con tomosintesi	Cuggiono	C39J22001480001	2078	171	30/01/2023	11/09/2023	18/09/2023
Mammografo con tomosintesi	Magenta	C39J22001490001	2078	172	30/01/2023	14/08/2023	Entro 31/12/2024
Angiografo	Legnano	C39J22001500001	2263	2999	21/12/2022	14/07/2023	08/09/2023
Telecomandato digitale	Legnano	C39J22001570001	2489	2424	09/11/2023	I sem. 2024	Entro 31/12/2024
Telecomandato digitale	Legnano	C39J22001580001	2489	2428	09/11/2023	I sem. 2024	Entro 31/12/2024



Telecomandato digitale	Magenta	C39J22001590001	2489	173	30/01/2023	14/08/2023	29/11/2023
Ortopantomografo	Legnano	C39J22001510001	In attesa di attivazione Convenzione CONSIP entro giugno 2026				
Ecotomografo	Legnano	C39J22001520001	2349	2437	26/10/2022	Lavori non necessari	09/11/2022

Piano per le liste di attesa 2023

Il fenomeno dei tempi di attesa è considerato uno dei punti più critici del sistema sanitario in quanto compromette l'accessibilità e la fruibilità delle prestazioni sanitarie erogate. Ne consegue che il contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni rappresenta obiettivo strategico prioritario di Regione Lombardia che, nel corso del 2023, ha definito specifiche linee di indirizzo rispetto all'erogazione delle prestazioni chirurgiche e di specialistica ambulatoriale attraverso i seguenti specifici documenti di indirizzo:

- DGR n. XII/61 del 27/03/2023 "Prime determinazioni in merito al piano per le liste d'attesa dell'anno 2023";
- DRG n. XII/88 del 03/04/2023 "Determinazioni in ordine al contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale previste nel PNGLA e per i ricoveri in attuazione del Piano per le Liste di Attesa dell'anno 2023 di cui alla DGR n. XII/61 del 27/03/2023".

Nel corso dei primi mesi del 2023, l'ATS di riferimento, sulla base dell'analisi della domanda/offerta sul proprio territorio, ha avviato con i propri enti erogatori la fase di negoziazione per la definizione degli obiettivi 2023, anche al fine di verificare le eventuali criticità in essere in merito all'erogazione delle prestazioni ambulatoriali e di ricovero.

A fronte di tale interlocuzione ATS, ha predisposto il Piano di dettaglio della ASST Ovest Milanese indicativo:

- dei volumi di prestazioni ambulatoriali oggetto del PNGLA ordinarie ed aggiuntive da garantire nel periodo aprile/ dicembre 2023, comprensive anche dei volumi riferiti agli screening;
- del volume delle prestazioni aggiuntive, concernente i ricoveri chirurgici programmati di cui al PNGLA o altri al di fuori del PNGLA rilevati critici a livello locale.

Il Piano Operativo Regionale per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale e di ricovero previste nel PNGLA è stato approvato con DGR n. XII/511 del 26/06/2023; sulla base dei target definiti nel documento citato, l'Azienda ha posto in essere una serie di azioni finalizzate da una parte al recupero delle liste di attesa e al conseguente incremento dell'attività chirurgica programmata (ad esempio assegnazione delle sedute operatorie aggiuntive alle specializzazioni con le liste più corpose valutate per classi di priorità e costante verifica e del rispetto dei tempi di attesa), dall'altra rivolta al contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni di specialistica ambulatoriale (attività di recall delle prestazioni con priorità D prenotate nel periodo gennaio-giugno 2023, aperture e rimodulazione delle agende e apertura di agende prefestive, festive e serali per le prestazioni di diagnostica per immagini anche in regime incentivato, attivazione *overbooking*).



Per il contenimento dei tempi di attesa l'azienda ha fatto ricorso alle risorse finanziarie straordinarie assegnate con il decreto della Direzione Generale Presidenza n. 16093 del 20 ottobre 2023.

Complessivamente, a livello regionale, si segnala la DGR n. XII/512 del 26/06/2023 che stabilisce gli obiettivi su cui verterà la valutazione dei Direttori Generali delle Strutture sanitarie per l'anno 2023, in particolare:

- **OBIETTIVI STRATEGICI**

- Attuazione PNRR con riferimento a tutti gli interventi rientranti nella Missione 6 - Salute
- Piano per le liste di attesa 2023
- Azioni per il miglioramento del Pronto Soccorso
- Attività di donazione di organi e tessuti
- Area Prevenzione

- **OBIETTIVI OPERATIVI**

- Garanzia dei L.E.A.
- Indirizzi di Programmazione Anno 2023
- Trasparenza
- Tempi di pagamento

Gli obiettivi sopra elencati sono stati successivamente dettagliati con ulteriori indicazioni operative attraverso note attuative regionali, tra cui la nota RL prot. n. G1.2023.0026027 del 11/07/2023 avente oggetto "Determinazioni in ordine agli obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST) e dell'Agenzia Regionale Emergenza Urgenza (AREU) - anno 2023" e la nota RL prot. n. G1.2023.0031935 del 07/08/2023 avente oggetto "Obiettivi Direttori Generali ATS/ASST/AREU DGR n. 512/2023 – Area Prevenzione".

Al momento della predisposizione del presente documento, non è stato ancora avviato il procedimento di valutazione di tali obiettivi da parte di Regione Lombardia ma per completezza del documento stesso, nell'**Allegato n. 1a** "Obiettivi del Direttore Generale" e **Allegato n. 1b** "Obiettivi del Direttore Generale – Area Prevenzione", si riportano le azioni poste in essere per il raggiungimento dei target assegnati.

3.2 Performance Organizzativa

Area Dirigenza

Gli obiettivi correlati alla performance organizzativa, sono annualmente declinati negli obiettivi di struttura organizzativa (CdR Centro di Responsabilità e discendono dagli obiettivi di cui al punto 3.1, dagli indirizzi programmatori regionali di cui alle DGR n. XI/7758 del 28/12/2022 "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023 – (di concerto con gli assessori Caparini e Lucchini)", DGR n. XII/850 del 08/08/2023 "Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2023. Secondo provvedimento" e DGR n. XII/1025 del 02/10/2023 "Ulteriori determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2023. Terzo provvedimento".



In particolare la Direzione Strategica, supportata dalla SC Controllo di Gestione, valutati gli obiettivi strategici aziendali, individua i target e gli indicatori da assegnare a ciascun CdR, tenendo conto delle funzioni e competenze, delle risorse assegnate e dei risultati conseguiti negli esercizi precedenti.

Obiettivi, indicatori degli obiettivi sono esplicitati nelle schede di budget, per la misurazione della performance organizzativa.

Il percorso di budget, nel 2023, è stato avviato a partire dal mese di aprile per proseguire declinando gli obiettivi alle strutture aziendali attraverso la predisposizione delle schede di budget secondo quanto previsto dalla procedura PUP 03 Rev.1 ad oggetto “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”.

Come di consueto, la SC Controllo di Gestione, ha effettuato periodici monitoraggi di verifica rispetto all’andamento degli obiettivi aziendali anche attraverso specifici reporting destinati alla Direzione Strategica per la valutazione di eventuali azioni correttive.

Le schede di budget sono trasmesse ai Direttori di CdR ed eventualmente discusse nel corso degli incontri di budget durante i quali vengono presentati gli obiettivi ed eventualmente rinegoziati con la Direzione. La SC Controllo di Gestione supporta l’organizzazione degli incontri di cui redige apposito verbale.

Una volta definiti e condivisi gli obiettivi, le schede sono firmate dai responsabili di CdR per presa visione e sono illustrate a tutto il personale dipendente dell’Azienda in momenti di formale coinvolgimento attraverso incontri di presentazione, discussione e verifica a cura dei rispettivi responsabili.

Il percorso di budget nel 2023 è stato avviato per le Strutture afferenti alla Direzione Amministrativa ad inizio marzo per poi proseguire declinando gli obiettivi alle altre Strutture aziendali previste dal POAS, approvato da Regione Lombardia con DGR n. XI/6796 del 02/08/2022.

Al momento della predisposizione del presente documento, è in corso il processo di valutazione della performance organizzativa relativa all’anno 2023.

Per un maggior dettaglio sugli obiettivi di performance organizzativa assegnati all’Area della Dirigenza, si rinvia all’**Allegato n. 2** “Obiettivi correlati alla performance organizzativa – Area Dirigenza”, ove sono identificati gli obiettivi assegnati, gli indicatori, le Direzioni, i Dipartimenti e le strutture coinvolte.

Area Comparto

Il processo di budget per il personale di area Comparto è stato avviato il 3 febbraio 2023 con richiesta a tutte le strutture interessate, da parte della SC Controllo di Gestione, di formulare delle proposte di obiettivi per l’anno 2023.

La SC Controllo di Gestione trimestralmente verifica l’andamento degli obiettivi. Il monitoraggio degli obiettivi aziendali e di CdR viene effettuato a cura del Controllo di Gestione mediante raccolta delle misurazioni fornite dai detentori dei dati su cui sono strutturati gli indicatori (certificatori di prima istanza)

Gli obiettivi di area comparto legati alla produttività collettiva sono stati monitorati trimestralmente ed i relativi gradi di raggiungimento sono stati validati dal Nucleo di Valutazione nelle sedute del 13 aprile, 14 luglio, 10 ottobre 2023 e 10 gennaio 2024.



Tutti gli obiettivi assegnati alle Unità Operative sono stati raggiunti al 100%.

Per un maggior dettaglio sugli obiettivi di performance organizzativa assegnati all'Area del Comparto, si rinvia all'**Allegato n. 3** "Obiettivi correlati alla performance organizzativa – Area Comparto", ove sono identificati gli obiettivi assegnati, gli indicatori, i dipartimenti e le strutture coinvolte.

3.3 Performance Individuale

Per quanto riguarda il tema della performance individuale, la norma distingue gli ambiti relativi alla dirigenza e al personale con incarichi di responsabilità, da quelli del restante personale.

Il primo comma dell'art.9 del D.lgs. n. 150/2009, recita: "la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- ✓ agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- ✓ al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- ✓ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- ✓ alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi."

Allo stato attuale, il processo di valutazione relativo all'anno 2023, sia per il personale del comparto che per il personale afferente alle due aree dirigenziali non si è ancora concluso in quanto, così come previsto dai contratti integrativi aziendali, il processo si concluderà definitivamente con le valutazioni di II istanza.

3.4 Obiettivi Risorse Aggiuntive Regionali (RAR)

Nel corso del 2023, inoltre, ha preso avvio il progetto RAR sulla base delle indicazioni contenute nella DGR n. XII/860 del 08/08/2023, che stabiliscono di destinare le risorse economiche individuate per l'istituto contrattuale delle RAR per l'anno 2023, individuando, nel rispetto degli indirizzi di programmazione, n. 8 aree di intervento per il personale del comparto e n. 9 aree di intervento per il personale della dirigenza sanitaria e PTA.

A tal fine, l'Azienda, sulla base delle Aree di intervento specificate nelle predette Linee Guida, ha individuato n. 2 progetti, che coinvolgono tutte le strutture aziendali ed in particolare:

- Progetto 1 - Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro (Macro-obiettivo regionale 8) – Comparto.
- Progetto 2 - Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro (Macro-obiettivo regionale 9) – Dirigenza.



L'identificazione delle aree di intervento e l'assegnazione del personale coinvolto a livello aziendale è stata validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 27/07/2023 per quanto riguarda il personale del comparto e con mail del 10/08/2023 per il progetto assegnato alle due aree dirigenziali.

In data 26/07/2023, 04/08/2023 e 10/08/2023, sono stati approvati con la RSU, le OO.SS. del comparto e le OO.SS. delle due Aree Dirigenziali, specifici accordi in materia di RAR 2023.

L'Azienda ha provveduto ad identificare le aree di intervento di ciascun Centro di Responsabilità ed individuare le attività riferite all'area del comparto e della dirigenza tramite un format condiviso e validato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale.

Il progetto RAR si è distinto in 2 fasi: il positivo andamento del progetto della prima fase, è stato validato dal NVP nella seduta del 11/09/2023; la fase conclusiva del progetto è stata attestata dal NVP nella seduta del 08/02/2023.

Nell' **Allegato 4** "Obiettivi correlati alle Risorse Aggiuntive Regionali – Area Comparto e Dirigenza" sono dettagliati i risultati raggiunti per ciascun progetto.

3.5 Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

L'ASST Ovest Milanese, in applicazione di quanto previsto dalla DGR n. XI/4942 del 29/06/2021, con Deliberazione n. 335 del 30/07/2021, ha nominato il nuovo Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP).

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, secondo quanto stabilito dal regolamento di funzionamento approvato con provvedimento aziendale n. 454 del 12/11/2021, ha il compito di verificare i risultati raggiunti dalle singole articolazioni organizzative e dall'Azienda nel suo complesso al riguardo alla qualità ed alla quantità dei servizi erogati, alla economicità ed all'efficacia della gestione.

Le attività di verifica e di monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, si sono svolte nelle seguenti date:

SEDUTA	ORDINE DEL GIORNO
16 gennaio 2023	✓ Obiettivi Comparto – grado di raggiungimento della performance IV trimestre 2022 ✓ Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ✓ Varie ed eventuali
24 gennaio 2023	✓ Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023–2025 (PIAO) ✓ Varie ed eventuali.
10 febbraio 2023	✓ RAR 2022: valutazione esito finale progetti ✓ Varie ed eventuali.
28 marzo 2023	✓ Presentazione obiettivi comparto anno 2023 ✓ Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) ✓ Varie ed eventuali.
13 aprile 2023	✓ Obiettivi comparto 2023: grado di raggiungimento I trimestre ✓ Varie ed eventuali.



24 maggio 2023	✓ Processo di aggiornamento e revisione del sito aziendale ✓ Certificazione progetti finalizzati specialistica ambulatoriale anno 2023 – DGR XI/4277 del 08/02/2021 ✓ Varie ed eventuali.
23 giugno 2023	✓ Relazione sulla performance – anno 2022. ✓ Processo di aggiornamento e revisione del sito aziendale. ✓ Attestazione OIV assolvimento obblighi di pubblicazione Amministrazione Trasparente. ✓ Varie ed eventuali.
14 luglio 2023	✓ Obiettivi Dirigenza Area Sanità e Area delle Funzioni Locali – PTA correlati alla performance organizzativa – Anno 2022; ✓ Obiettivi Comparto – grado di raggiungimento II trimestre 2023. ✓ Attestazione OIV assolvimento obblighi di pubblicazione Amministrazione Trasparente ✓ Varie ed eventuali.
27 luglio 2023	✓ Attestazione OIV assolvimento obblighi di pubblicazione Amministrazione Trasparente ✓ Progetti RAR 2023 ✓ Varie ed eventuali.
11 settembre 2023	✓ Verifica andamento positivo progetti RAR 2023. ✓ Varie ed eventuali.
10 ottobre 2023	✓ Obiettivi comparto 2023: grado di raggiungimento III trimestre. ✓ Varie ed eventuali.
27 novembre 2023	✓ Approfondimento obiettivi di area comparto – SC Servizio Farmaceutico. ✓ Incontro congiunto con il Presidente del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”. ✓ Varie ed eventuali.
15 dicembre 2023	✓ Incontro congiunto con il Collegio Sindacale ai sensi del Regolamento aziendale adottato con deliberazione n. 454 del 12/11/2021; ✓ Varie ed eventuali.

In adempimento a quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009, si rinvia alla “Relazione annuale del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) sullo stato di funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2023”, pubblicato sul sito aziendale – sezione Amministrazione Trasparente - “*Controlli e rilievi dell'amministrazione*” – sottosezione “*Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*”, in conformità della scadenza del 30 aprile 2024.



4. Programmazione economica finanziaria

Secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, modificato dall'art. 3 comma 1, lettera b del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.74, la definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano della Performance deve avvenire in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla Legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrative.

Pertanto l'obiettivo di bilancio di questa Azienda è quello di assicurare l'equilibrio economico finanziario, sia a livello di polo ospedaliero che di rete territoriale, sulla base delle risorse assegnate da Regione Lombardia.

Alla data di redazione del presente documento l'Azienda ha adottato il Bilancio d'esercizio 2023 nel rispetto delle assegnazioni regionali disposte con Decreto n. 7950 del 24/05/2024.

Certificazioni Trimestrali

In occasioni delle certificazioni trimestrali, l'Azienda ha rispettato i tempi di invio dei flussi economici ed in sede di monitoraggio trimestrale ha rispettato il vincolo inderogabile definito dai valori appostati a Bilancio Preventivo e in fase di Bilancio di Assestamento.

In particolare si rappresenta che:

- ✓ il CET relativo al I trimestre 2023 è stato depositato sulla piattaforma SCRIBA in data 17/4/2023;
- ✓ con il Verbale n. 7 del 28/04/2023 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole all'approvazione del I CET 2023;
- ✓ il CET relativo al II trimestre 2023 è stato depositato sulla piattaforma SCRIBA in data 17/7/2023;
- ✓ con il Verbale n. 10 del 27/07/2023 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole all'approvazione del II CET 2023;
- ✓ il CET relativo al III trimestre 2023 è stato depositato sulla piattaforma SCRIBA in data 24/10/2023, come da indicazioni regionali;
- ✓ con il Verbale n. 12 del 26/10/2023 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole all'approvazione del III CET 2023;
- ✓ il CET relativo al IV trimestre 2023 è stato depositato sulla piattaforma SCRIBA in data 16/01/2024;
- ✓ con il Verbale n. 15 del 16/01/2024 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole all'approvazione del IV CET 2023.

Verifica e chiusura delle posizioni creditorie/debitorie pregresse verso Regione ed Intercompany

In continuità con il percorso avviato negli anni precedenti, l'Azienda ha provveduto alla verifica e, laddove possibile, alla chiusura definitiva delle posizioni creditorie e debitorie con riferimento alle annualità pregresse.

**Pubblicazione Bilanci e Regole Trasparenza**

L'Aziendale, entro trenta giorni dalla data di adozione del Bilancio Preventivo e del Bilancio d'esercizio, ha provveduto a pubblicare integralmente i dati di bilancio nel sito internet e ha ottemperato ai nuovi adempimenti previsti dalla normativa sulla Trasparenza.

Pagamento verso Fornitori

Dal primo gennaio 2019 tutti i pagamenti dei fornitori di beni e servizi avvengono esclusivamente tramite la gestione diretta Aziendale che dovrà garantire il rispetto delle scadenze delle fatture.

Si rappresenta che l'Indicatore di tempestività dei pagamenti relativo all'anno 2023 risulta pari a -24,89, dove la media complessiva aziendale è stata di 38 giorni (nel rispetto della normativa vigente che prevede il pagamento entro 60 giorni dall'accettazione della fattura).

Si rappresenta che l'indicatore di tempestività dei pagamenti del I Trimestre 2023 si attesta a -20,14, l'indicatore del II Trimestre si attesta a -25,46, l'indicatore del III Trimestre si attesta a -25,75, mentre quello del IV Trimestre si attesta a -28.

Sulla base delle indicazioni del DPCM del 22/09/2014 si segnala che, così come stabilito all'art. 9 comma 5 ossia che "sono esclusi dal calcolo i periodi in cui la somma era inesigibile essendo la richiesta di pagamento oggetto di contestazione o contenzioso", e di conseguenza le situazioni di contenzioso non rientrano nel calcolo degli indicatori di cui sopra.

5. Benessere organizzativo

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) dell'ASST Ovest Milanese nel 2023 si è riunito n. 3 volte in seduta plenaria. Il CUG nell'ambito della funzione di verifica che gli viene riconosciuta, ha l'onere di analizzare la propria realtà aziendale e di pianificare una serie di attività (azioni positive) orientate alla promozione di una cultura organizzativa improntata al rispetto dei principi di parità, pari opportunità e al benessere dei dipendenti, anche e soprattutto agendo in quegli ambiti dove sono state rilevate situazioni di criticità, sempre nel rispetto delle sue competenze.

il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 adottato in Azienda con delibera DG n. 83 del 1 marzo 2022 e il suo aggiornamento riguardante la puntuale definizione per ciascuna azione prevista di un dettagliato crono programma di realizzazione (aggiornamento 2023-2025), è stato predisposto anche in continuità e a completamento delle attività e dei percorsi intrapresi dal CUG che ha preceduto quello attuale e che, si ricorda, è stato nominato nell'Ottobre 2021 (delibera DG n. 434 del 28 ottobre 2021).

Per l'anno 2023, in conformità con quanto programmato nel Piano di Azioni Positive il CUG, in tema di parità, pari opportunità e cultura di genere, ha organizzato e realizzato una serie di attività e di eventi formativi



Convegno annuale sulla “Medicina di Genere” (Legge n. 3/2018): il corso esteso a tutte le professioni dell’Azienda, anche nel 2023 è stato realizzato con docenza esclusivamente interna e con fruizione in modalità FAD asincrona che ha consentito di raggiungere una vastissima platea di dipendenti, senza limiti di partecipazione e problemi di sovraffollamento delle aule mantenendo, comunque, ottime valutazioni sia in ordine ai contenuti che alla docenza.

Farmacologia di Genere: il gruppo di miglioramento costituito da professionisti interni all’Azienda (alcuni dei quali membri del CUG), dopo numerosi incontri, ha elaborato una serie di consigli o “pillole” da destinare al personale dei reparti per dare informazioni sulle caratteristiche, sulla posologia ed anche sugli effetti collaterali dei farmaci più utilizzati, mettendone in evidenza le differenze tra i due generi.

Adesione al bando Bollini Rosa – edizione 2024-2025: l’ASST Ovest Milanese ha aderito al bando Bollini Rosa 2024-2025 trasmesso da ONDA (Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna). L’adesione al bando comporta, per ciascun ospedale che si intende candidare, la valutazione dei servizi/percorsi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie femminili che devono soddisfare i requisiti stabiliti dall’Ente promotore del bando.

La valutazione positiva comporta il riconoscimento dei cd. Bollini Rosa per l’ospedale valutato (da 1 a 3 bollini, funzionali al grado di soddisfazione dei requisiti) che hanno validità biennale e che attestano l’impegno della struttura nei confronti della salute della donna.

L’ASST Ovest Milanese già da tempo offre percorsi di diagnosi e cura che tengono conto delle specifiche esigenze femminili e, per questo, già negli anni passati è stata premiata con i cd. Bollini Rosa. Nel 2023 sono state presentate le candidature per la partecipazione a tale bando degli ospedali di Legnano e Magenta.

L’Azienda, all’esito delle valutazioni, ha ottenuto il riconoscimento (n. 2 Bollini Rosa) per entrambi gli ospedali candidati. In particolare sono state valutate e premiate le Strutture Complesse di Ostetricia e Ginecologia di Legnano e Magenta, di Reumatologia di Magenta e di Medicina Generale di Legnano per il percorso di diagnosi e cura dell’osteoporosi, di Oncologia di Magenta per la presa in carico e gestione delle pazienti con neoplasia mammaria e la Brest Unit aziendale per la diagnosi delle patologie al seno.

I Bollini Rosa assegnati agli ospedali di Legnano e Magenta sono stati consegnati al Presidente del CUG e alla referente aziendale per la Medicina di Genere (membro CUG), nell’ambito della cerimonia di presentazione del nuovo *network 2024-2025 “Gli ospedali a misura di donna”* tenutosi a Roma presso il Ministero della Salute il 30/11/2023. Oltre all’evidente importanza del riconoscimento del Bollini Rosa, si vuole dare evidenza in questa sede ad un altro importante evento: l’ASST Ovest Milanese, dopo diversi anni di assenza, è nuovamente parte della rete network nazionale “Gli ospedali a misura di donna”, ciò significa parte di iniziative, eventi culturali e formativi di elevato spessore, ma anche opportunità di confronto con le altre realtà aziendali della rete sui temi della parità, delle pari opportunità e del *gender gap* in sanità, ma anche del benessere organizzativo e degli effetti prodotti sulla *performance* delle aziende.



Nomina Consigliera di Fiducia: con deliberazione del Direttore Generale n. 625 del 28 novembre 2023 è stata assegnata la funzione di Consigliera di Fiducia dell'ASST Ovest Milanese a garanzia e tutela di tutti i dipendenti che vogliano segnalare, nel pieno rispetto della privacy, comportamenti molesti, violenti e/o ogni altro tipo di abuso e/o discriminazione diretta o indiretta nel luogo di lavoro.

La neo-Consigliera, la prima in ASST Ovest Milanese, svolgerà la sua delicata funzione attendendosi alla procedura indicata nel "Codice di condotta contro le molestie sessuali, morali e psicologiche" adottato con deliberazione D.G. n. 388 del 23 novembre 2017 e secondo le modalità previste nel disciplinare d'incarico sottoscritto dalla stessa il 6 dicembre 2023 e dal Regolamento specifico elaborato dal Presidente CUG su precisa richiesta della Direzione Aziendale. Pur svolgendo la sua attività in totale autonomia e senza alcun tipo di interferenza e/o condizionamento, la Consigliera dovrà relazionare periodicamente sulla sua attività al Comitato, evidenziando eventuali criticità rilevate e/o casi particolarmente gravi (pur garantendo l'anonimato dei dipendenti coinvolti) verificatisi in Azienda e meritevoli di valutazione/ intervento da parte del CUG. L'attività della Consigliera di Fiducia sarà sinergica, pur nel rispetto delle diverse prerogative e dei vincoli di riservatezza, a quella ormai consolidata del Team dei Mediatori Aziendali, formati da Regione Lombardia per l'attività di mediazione trasformativa, prevenzione del contenzioso e de-escalation dei conflitti e nominati con deliberazione DG n. 211 del 2014.

Il tema del benessere del personale inteso nella sua duplice accezione di benessere individuale e benessere organizzativo, anche nel 2023 ha rappresentato per il CUG aziendale la sfida più grande, specie se si considera la numerosità del personale dipendente dell'ASST Ovest Milanese e la sua distribuzione su quattro ospedali e su una rete territoriale molto vasta. Queste considerazioni hanno condizionato fortemente il CUG nella scelta delle iniziative da mettere in campo, che se da un lato dovevano raggiungere il maggior numero di dipendenti, dall'altro dovevano contribuire concretamente al benessere dei singoli e conseguentemente dell'intera organizzazione.

Proprio in quest'ottica, è stato realizzato il Vademecum disabilità. L'elaborato predisposto da alcuni componenti del CUG aziendale con la collaborazione della SC di Medicina Legale, della SC Risorse Umane e del Medico Competente, è stato pubblicato nello spazio dell'Internet aziendale dedicato al Comitato Unico di Garanzia e ne è stata data comunicazione a tutti i dipendenti tramite la bacheca aziendale. Con questa piccola dispensa, si è inteso fornire ai dipendenti uno strumento di facile comprensione e consultazione della complessa normativa in materia di disabilità e di congedi parentali, delle tutele previste dal legislatore, dai CCNL di categoria oltre ad informazioni semplici sulla modalità di fruizione e, soprattutto, sulle procedure/prassi da seguire in Azienda per accedere a tali tutele.

Il Vademecum disabilità si affianca al Vademecum sulla maternità, affidamento ed adozioni, predisposto nel 2022 da alcuni membri del CUG e diffuso a tutti i dipendenti dell'ASST Ovest Milanese.



Ancora, nel 2023, si sono realizzate altre attività afferenti alla specifica macro-area benessere individuale e organizzativo:

“La Comunicazione efficace e l’arte di ascoltare”: l’iniziativa formativa (estesa a tutte le professioni), si è realizzata nel 2023 con due edizioni (giugno e ottobre) e con docenza esclusivamente interna. Sono state apportate importanti variazioni nel programma del corso che nel 2023 prevede un modulo dedicato al CUG, alla normativa che lo disciplina, ai suoi compiti e funzioni e con un focus sul CUG aziendale (i suoi membri, le attività svolte e quelle in programma) ed un altro invece, dedicato al tema della violenza sugli operatori sanitari. In particolare, si è focalizzata l’attenzione sulla comunicazione e sull’ascolto evidenziandone, tramite esercitazioni pratiche *ad hoc*, la validità e l’efficacia come strumenti di de-escalation dei conflitti e per ricondurre nei ranghi situazioni potenzialmente pericolose. La decisione di modificare il programma di un corso che lo scorso anno aveva registrato un discreto gradimento, è stata determinata dalla volontà di dare una maggiore visibilità al CUG aziendale e, in particolare alle sue iniziative, ma anche e, soprattutto, dalla volontà di affrontare un argomento delicato e purtroppo sempre più attuale come quello della violenza contro gli operatori. Il nuovo programma così come la docenza, hanno registrato buone/ottime valutazioni nei questionari di gradimento. Il corso verrà quindi riproposto nel 2024 con il medesimo programma, cercando di favorire la partecipazione del personale più a contatto con l’utenza.

Avvio dello studio di fattibilità sulla realizzazione di un’indagine sul clima organizzativo Aziendale mediante la somministrazione di questionari anonimi. Si è tenuto il primo incontro con i componenti del gruppo di lavoro indicato nel Piano di Azioni Positive e si è formalmente dato l’avvio ai lavori. È stato definito un cronoprogramma di massima e si sono raccolte idee e materiali necessari per lo studio. Considerata la complessità dell’argomento e la mole di lavoro prevista, si è deciso di implementare il gruppo di lavoro con altre professionalità interne all’ASST che sono state individuate e formalmente coinvolte nella riunione del Comitato tenutasi il 18 dicembre 2023 durante la quale, è stato inoltre definito anche un calendario di massima degli incontri del gruppo di lavoro, per dare seguito all’iniziativa.

Sempre con riferimento all’anno di analisi, si segnala che l’ASST Ovest Milanese ha mantenuto l’adesione al programma **WHP (Workplace Health Promotion)** per la salute nei luoghi di lavoro. I contenuti del programma sono fruibili da ciascun dipendente che può visualizzarli direttamente dalla *home page* aziendale.

Per quel che riguarda l’importante argomento dello *stress lavoro-correlato*, si segnala che il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell’ASST Ovest Milanese, nel 2023 ha individuato i componenti del gruppo di lavoro che si occuperà della valutazione del rischio specifico stress lavoro-correlato da avviare nel 2024. La valutazione verrà effettuata secondo le indicazioni di INAIL che, sull’argomento, ha pubblicato una metodologia specifica per il settore sanitario.

Tutte le azioni positive programmate dal CUG per l’anno 2023, come da Piano 2022-2024 allegato, sono state realizzate.



Nel corso dell'ultima plenaria dell'anno tenutasi in data 22.11.2022, il CUG dopo una breve analisi sul lavoro svolto e sui risultati attesi ed ottenuti, ha fatto il punto sulle azioni programmate nel piano per l'anno 2023 che sono state tutte confermate e, per ciascuna di esse, è stato ridefinito il relativo cronoprogramma, sono stati individuati e/o confermati i componenti del Comitato che saranno impegnati nella loro realizzazione o che faranno da referenti per le singole attività.

6. Lavoro Agile

L'art. 14 della L. 124 del 07 agosto 2015, in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche e la L. nr. 81 del 22 maggio 2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", hanno disciplinato nell'ordinamento italiano una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa denominata smart working, di seguito anche "lavoro agile".

Anche nel corso del 2023 l'ASST Ovest Milanese, nelle more della adozione del Regolamento Aziendale in materia di lavoro agile (bozza predisposta nel mese di dicembre 2023 e sottoposta a confronto sindacale con le OO. SS. di categoria e la R.SU. da gennaio 2024), ha provveduto a prorogare per il personale dipendente fragile, la modalità di lavoro agile – smart working nella procedura semplificata, dandone informativa ai Responsabili e dipendenti interessati, alle OO.SS. e alla RSU.

La gestione e l'attività di monitoraggio rispetto al lavoro agile è stata confermata in capo ai singoli Dirigenti Responsabili di Struttura.

In particolare l'attività in modalità lavoro agile è stata prorogata, per l'anno 2023 come di seguito indicato:

- ✓ Al 31/03/2023 con nota prot. 48667 del 31/12/2023;
- ✓ Al 30/06/2023 con nota prot. 10452 del 08/03/2023;
- ✓ Al 31/12/2023 con nota prot. 8551 del 28/06/2023;
- ✓ Al 30/06/2024 con nota prot. 48645 del 27/12/2023.

Tale attività, nell'anno 2023 ha coinvolto n. 9 dipendenti appartenenti al personale Sanitario, Tecnico ed Amministrativo del Comparto, nell'ottica di migliorare, anche sulla base delle esigenze del lavoratore, l'ambiente professionale e, di conseguenza, il benessere organizzativo con importanti ripercussioni sulla creazione di Valore Pubblico.

7. Customer Satisfaction

La normativa vigente prevede che i cittadini, anche in forma associata, partecipino al processo di misurazione delle performance organizzative attraverso la comunicazione del proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati. Tale soddisfazione viene rilevata attraverso il monitoraggio delle segnalazioni, reclami, osservazioni e suggerimenti degli utenti, nonché attraverso indagini di Customer Satisfaction ad hoc.



Nel 2023 l'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'ASST ha ricevuto n. 91 segnalazioni/reclami e n. 123 encomi, e oltre 2.500 contatti relativi a richieste di assistenza e informazioni pervenute allo sportello, telefoniche e via email/PEC, in collaborazione e a supporto delle varie UO aziendali.

Inoltre, la rilevazione della soddisfazione degli utenti viene effettuata, per le prestazioni di natura ambulatoriale e per le degenze, mediante la somministrazione di questionari volti a rilevare il grado di soddisfazione dell'utenza (Customer Satisfaction).

I dati di riepilogo dei questionari relativi ad ogni singola U.O. vengono inseriti dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico in una scheda riassuntiva che viene successivamente inviata ai referenti delle UU.OO. che ne fanno richiesta affinché i dati di sintesi ricevuti siano utilizzati come spunti di miglioramento per la propria attività e ad incremento del Valore Pubblico.

Nella sezione "Servizi erogati" in Amministrazione Trasparente sono pubblicati gli esiti della customer satisfaction dell'utenza.

Nel corso del 2023 è proseguita l'attività dello Sportello URP presso l'Ospedale di Magenta, attivato nel 2021, al fine di rispondere alle istanze dei cittadini dell'ambito magentino/abbiatese che necessitano rapidamente di informazioni sull'offerta sanitaria dell'ASST Ovest Milanese.

8. Collegamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Nel corso dell'anno 2023 il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) ha predisposto la sezione "*rischi corruttivi e trasparenza*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, adottato con deliberazione n. 30 del 31/01/2023. Ai fini della stesura del piano si è tenuto conto della normativa vigente e delle linee guida ANAC pertinenti, con particolare riferimento al PNA 2022.

La pianificazione anticorruzione ha visto il coinvolgimento delle strutture deputate alla gestione delle aree di rischio onde ricevere eventuali riscontri e contributi in un'ottica di implementazione e potenziamento delle misure anticorruzione nel registro dei rischi allegato al Piano.

Il RPCT si è altresì interessato della diffusione del PIAO sia internamente, informando, con mail del 16/02/2023, tutti i Responsabili SS.CC. e Direttori di Dipartimento dell'Azienda, e dandone avviso a tutto il personale, in data 14/02/2023, nella bacheca aziendale, sia esternamente, mediante pubblicazione in Amministrazione Trasparente e nel portale PIAO del sito del Dipartimento della Funzione Pubblica nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente.

Il RPCT ha monitorato con cadenza semestrale lo stato di attuazione delle misure preventive a cura di ciascuna struttura competente delle rispettive aree di rischio.

Con riferimento alla trasparenza, il RPCT ha provveduto al monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla Delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023, coinvolgendo attivamente i responsabili delle SS.CC. competenti rispetto alle sezioni di Amministrazione Trasparente del sito aziendale selezionate da



ANAC. Successivamente, nella seduta del 27/07/2023 il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha attestato l'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione, non rilevando aspetti critici da segnalare.

Nella medesima data il RPCT ha quindi provveduto a pubblicare in Amministrazione Trasparente le attestazioni del Nucleo.

Nel corso dell'anno 2023, come di consueto il RPCT ha altresì effettuato plurime ricognizioni sullo stato di aggiornamento delle sezioni contenute in Amministrazione Trasparente. Nello specifico il RPCT, da un lato, ha provveduto ad aggiornare le sezioni di propria pertinenza in conformità alle disposizioni vigenti, dall'altro, ha effettuato un monitoraggio delle sezioni contenenti dati di competenza altrui, verificando il rispetto dei termini di pubblicazione, la conformità del contenuto dei documenti pubblicati, nonché il formato aperto/non aperto degli stessi.

Il RPCT ha poi comunicato gli esiti delle ricognizioni alle singole SS.CC. competenti. Nelle suddette comunicazioni, a seconda dei casi, raccomandava l'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione, o chiedeva dei documenti in modo da procedere direttamente alla pubblicazione stessa, o suggeriva delle azioni di miglioramento a seguito di ricerche comparative nella sezione di Amministrazione Trasparente di altre Aziende.

Il RPCT si è occupato altresì, in qualità di responsabile scientifico, della formazione del personale sui temi legati all'anticorruzione e trasparenza. Nell'anno 2023 è stato organizzato l'evento formativo dal titolo: *“Contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi”*. Nello specifico si sono svolte due edizioni, rispettivamente in data 07 novembre e 22 novembre, presso l'Aula Formazione del Nuovo Ospedale di Legnano alle quali ha partecipato il personale di area comparto e dirigenza afferente alle Strutture Complesse principalmente coinvolte nella gestione delle attività e dei processi a maggior rischio corruttivo. Al fine di consentire la massima partecipazione possibile entrambe le sessioni formative si sono tenute in modalità mista (in presenza e da remoto). L'evento ha avuto ad oggetto il tema relativo alla prevenzione della corruzione, anche alla luce delle recenti novità normative in materia di whistleblowing, con un focus dedicato, da un lato alla disciplina penalistica sui delitti contro la pubblica amministrazione, dall'altro, all'illustrazione delle misure preventive adottate dall'Azienda. Durante lo svolgimento dell'evento formativo si sono verificate numerose occasioni di confronto con i partecipanti che hanno permesso di approfondire diversi aspetti pratici e di chiarire le questioni controverse nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Relativamente all'applicazione dell'istituto whistleblowing, in attuazione del d.lgs. n. 24/2023, nonché delle linee guida ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'ASST Ovest Milanese ha aggiornato il proprio regolamento aziendale con deliberazione n. 683 del 21/12/2023. Il nuovo regolamento, in aggiunta agli strumenti già in atto, ha previsto l'implementazione del canale di segnalazione interno mediante apposita piattaforma informatica volta a garantire con maggior efficacia la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Il canale criptato, è liberamente accessibile dalla Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale www.asst-ovestmi.it.



Si segnala poi che nel rispetto della scadenza del 16 febbraio 2024 disposta da Regione Lombardia con nota A1.2024.0038343 del 15/01/2024, il RPCT ha trasmesso alla struttura regionale di riferimento il questionario riferito alle segnalazioni specifiche del whistleblowing.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, è stata redatta entro il termine del 31 gennaio 2024, la Relazione annuale delle attività svolte dal RPCT nel 2023.

In attuazione delle linee guida regionali per l'adozione dei Piani di Organizzazione Aziendali Strategici, di cui alla DGR n. XI/6278 del 11/04/2022, che prevedevano per gli enti interessati, tra cui le ASST, l'opportunità di costituire un Comitato di Coordinamento dei Controlli Interni, al fine di favorire, in un'ottica di efficacia, efficienza ed economicità, una sinergia e armonizzazione delle funzioni di controllo, l'ASST Ovest Milanese ha provveduto all'istituzione dello stesso con deliberazione n. 191 del 26/04/2023, successivamente modificata con deliberazione n. 244 del 22/05/2023. A seguito dell'istituzione del Comitato, con deliberazione n. 399 del 02/08/2023 è stato approvato il Regolamento recante la disciplina di funzionamento, nel quale vengono definite le finalità, le modalità di svolgimento, gli strumenti e le procedure legate alle attività di controllo interno.

Con riferimento all'attuazione delle misure contenute nel PNRR, si è reso necessario predisporre delle azioni di implementazione volte a declinare un sistema di controlli sulla regolarità delle procedure e delle spese al fine di segnalare le eventuali irregolarità e gli indebiti utilizzi delle risorse. Al riguardo con deliberazione n. 342 del 22/06/2023, successivamente integrata con deliberazione n. 413 del 04/08/2023, è stata costituita un'apposita "Commissione controlli PNRR", preposta alla verifica e documentazione dei controlli, il cui coordinamento è demandato al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

9. Allegati tecnici

Allegato n. 1a "Obiettivi del Direttore Generale"

Allegato n. 1b "Obiettivi del Direttore Generale – Area Prevenzione"

Allegato n. 2 "Obiettivi correlati alla performance organizzativa – Area Dirigenza"

Allegato n. 3 "Obiettivi correlati alla performance organizzativa – Area Comparto"

Allegato n. 4 "Obiettivi correlati alle Risorse Aggiuntive Regionali – Area Comparto e Dirigenza"