



RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

Anno 2022

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 2022	15
3. La Performance	16
3.1 Obiettivi strategici dell'Azienda	16
3.2 Performance Organizzativa	21
3.3 Performance Individuale	23
3.4 Obiettivi Risorse Aggiuntive Regionali (RAR)	23
3.5 Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni	24
4. Programmazione economica finanziaria	25
5. Benessere organizzativo	27
6. Lavoro Agile	29
7. Customer Satisfaction	29
8. Collegamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	30
9. Allegati tecnici	32



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 2022-2024, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato. La Relazione alla Performance tiene conto anche di quanto previsto nel PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) 202-2023 approvato con Deliberazione aziendale n. 281 del 30.06.2022.

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 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

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 2022, l'Azienda conta n. **4.156 dipendenti**.

Dirigenza	N. dipendenti indeterminato	N. dipendenti determinato
Medici	634	18
Dirigenza sanitaria non medica	56	9
Altri dirigenti	20	1
Totale dirigenza	710	28

Comparto	N. dipendenti indeterminato	N. dipendenti determinato
Ruolo sanitario	2.141	23
Ruolo professionale	3	0
Ruolo tecnico	851	38
Ruolo amministrativo	324	48
Totale comparto	3.319	109

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: Cardiocirurgia, 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- Abbiategrasso	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- Abbiategrasso	Abbiategrasso - 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:

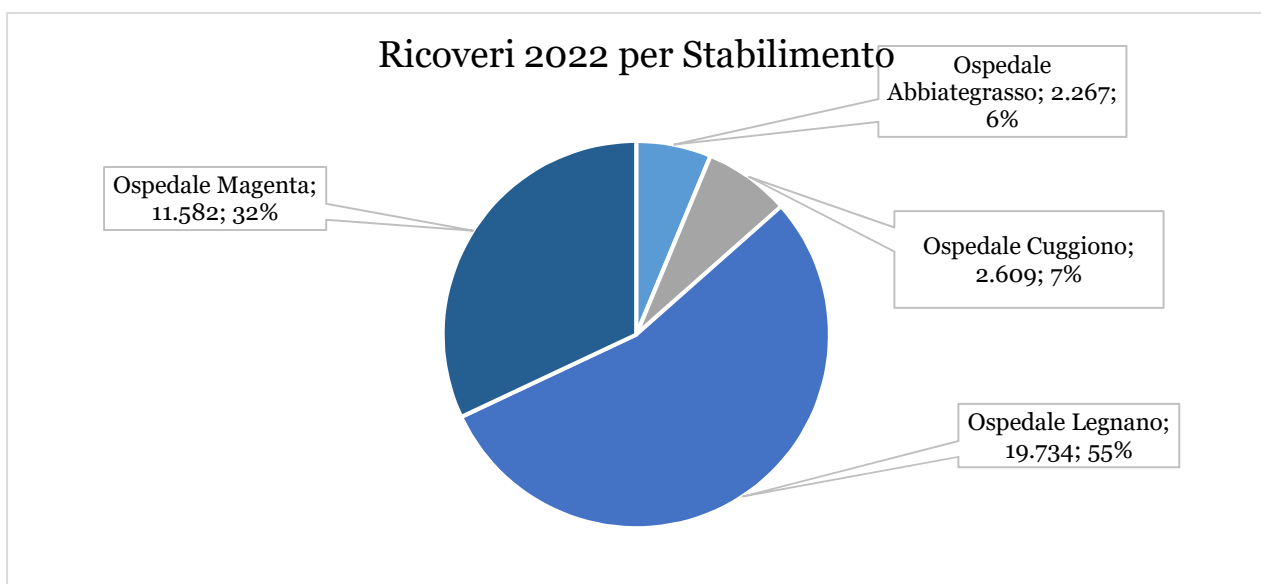
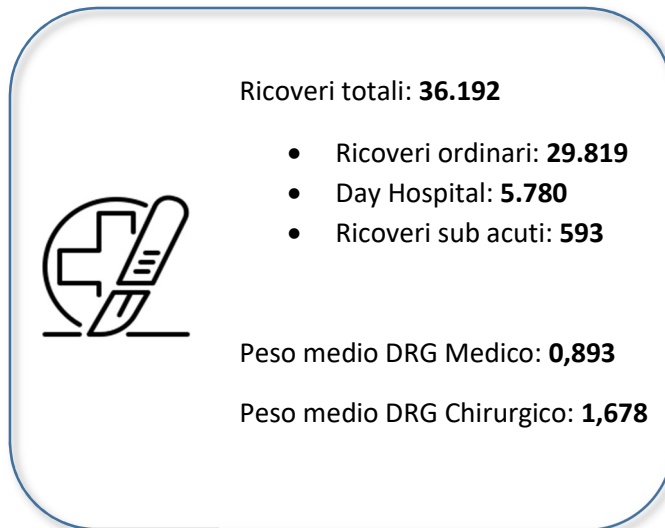
- La funzione di polo HUB per il trattamento delle acuzie per gli Ospedali di Legnano e di Magenta;
- Le caratteristiche maggiormente indirizzate alla continuità assistenziale per i pazienti cronici, con le degenze di comunità, oltre all'importante attività di trattamento delle patologie acute a bassa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



Fonte: flusso SDO

L'attività di ricovero del triennio 2020/2022, a causa dell'emergenza pandemica da COVID-19, non può essere argomento di confronto sia in termini di casistica che di valorizzazione della produzione, con l'andamento degli anni precedenti. L'evoluzione del quadro epidemiologico ha visto nel corso del triennio 2020/2022 la messa in campo di una serie di azioni che hanno determinato la riorganizzazione della rete di assistenza ospedaliera e della rete di assistenza territoriale.



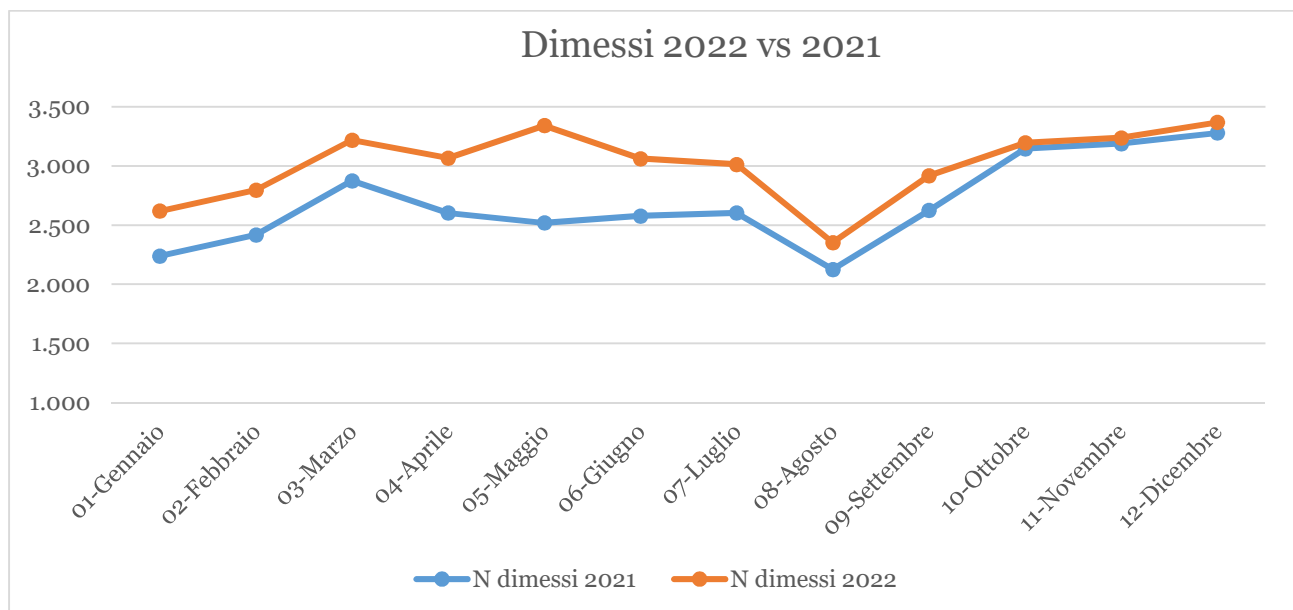
Con riferimento all'anno 2022 due sono stati i periodi di recrudescenza, dicembre 2021-marzo 2022 e il periodo giugno- settembre 2022, che hanno determinato la riconversione dei posti letto per i pazienti Covid negli Ospedali di Legnano, di Magenta e del reparto subacuti Covid nell'Ospedale di Abbiategrasso.

A partire dalla seconda metà del 2022 sono state implementate diverse azioni al fine di assicurare la ripresa delle attività correlate alle prestazioni di ricovero e cura, in modo significativo per l'elezione e il recupero delle liste di attesa, secondo le indicazioni definite da Regione Lombardia.

In riferimento al recupero delle liste d'attesa, le azioni si sono focalizzate sul rispetto dei tempi di attesa delle patologie oncologiche con priorità in classe A e non oncologiche, le stesse hanno permesso di raggiungere i target regionali indicati nella DGR n. XI/5832 del 29/12/2021.

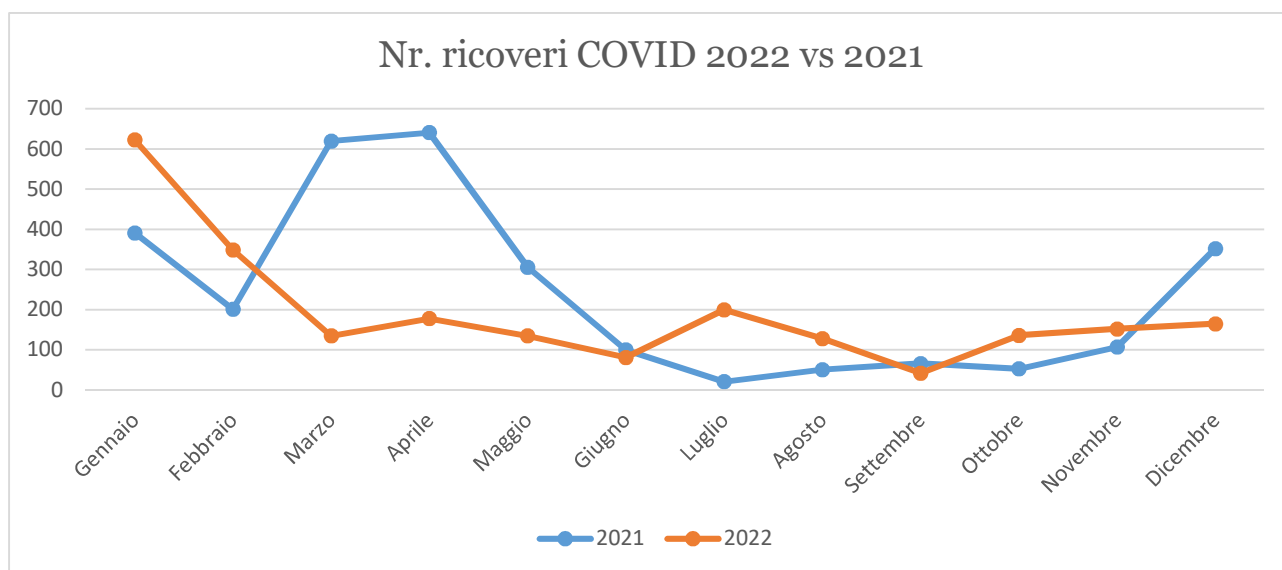
Proseguiranno nell'anno 2023 le azioni intraprese per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale previste nel PNGLA, tenendo come focus quanto determinato dalle Regole di Sistema per l'anno 2023 (DGR n. XII/7758 del 28/12/2022) e ulteriormente specificato con DGR n. XII/88 del 03/04/2023.

Nella tabella di seguito riportata sono evidenziati gli andamenti dei ricoveri nel biennio 2022 -2021:



Fonte: flusso SDO

I pazienti COVID-19, in base al profilo di complessità delle cure sono stati gestiti nei reparti di Rianimazione (Legnano e Magenta) e nei reparti di Malattie Infettive (Legnano) e Medicina (Legnano, Magenta e Abbiategrasso), pari a n. 2.324 (in riduzione rispetto al 2021 del -20,1%, pari a - 585), con peso medio DRG pari a 1.271, giornate di degenza media pari a 13.06. Nella tabella seguente, il confronto con l'andamento 2021:



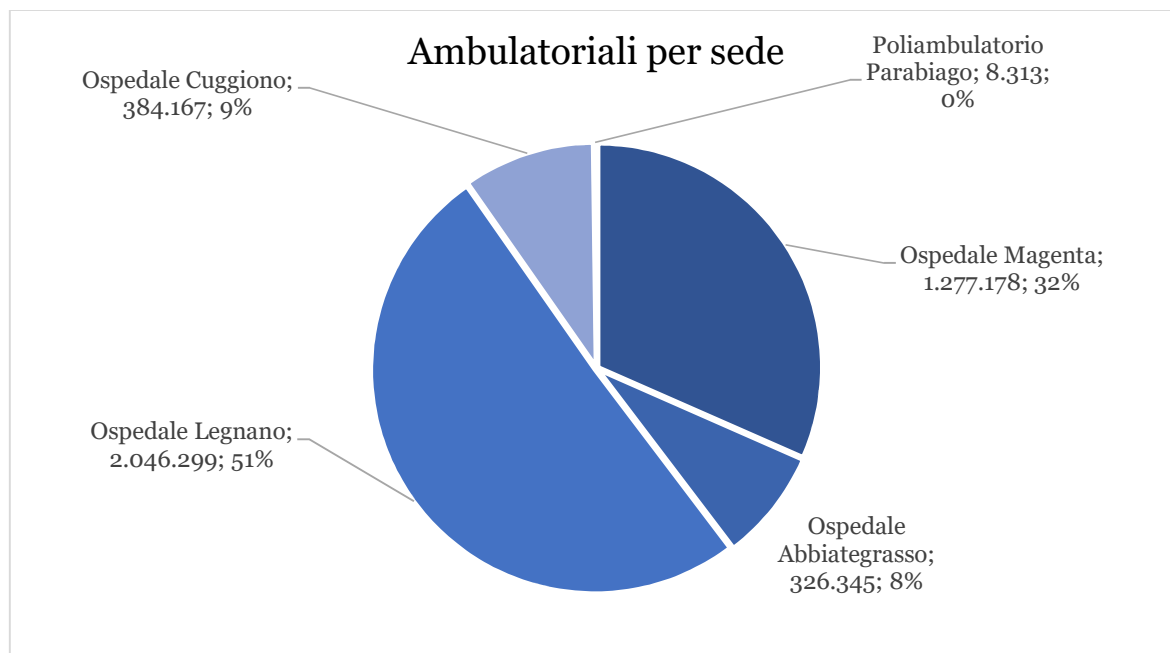
Fonte: flusso SDO

➤ 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**

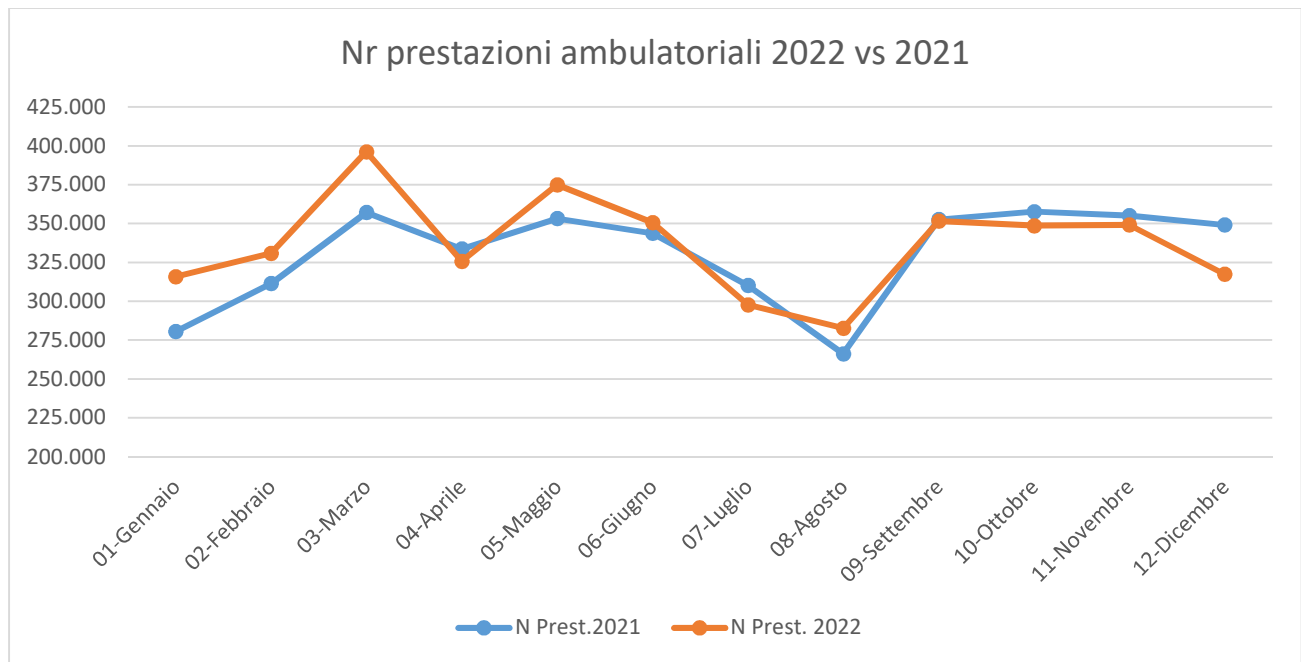


Fonte: flusso 28/SAN

Per quanto riguarda l'attività ambulatoriale, si è dato avvio alla ripresa graduale delle attività di specialistica ambulatoriale, la ASST Ovest Milanese ha adottato specifico piano volto all'incremento dell'attività di specialistica ambulatoriale, secondo le indicazioni regionali. Nel corso del 2022 l'Azienda ha proseguito, infatti, nel programma di potenziamento aziendale volto ad incrementare le prestazioni ambulatoriali rese in area incentivata, mediante l'utilizzo delle risorse rese disponibili dalla DGR n. 6002/2022.

Proseguiranno nell'anno 2023 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 2023 (DGR n. XII/7758 del 28/12/2022) e ulteriormente specificato con DGR n. XI/7475 del 30/11/2022, DGR n. XII/7819 del 23/01/2023 e DGR n. XII/88 del 03/04/2023.

Nella tabella di seguito riportata sono rappresentati gli andamenti per mese delle prestazioni ambulatoriali nel biennio 2022 -2021:



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: **145.918**

Accessi non seguiti da ricovero:
121.132

Prestazioni da PS: **936.393**

Codici rossi: **3.024**

Codici arancioni: **20.480**

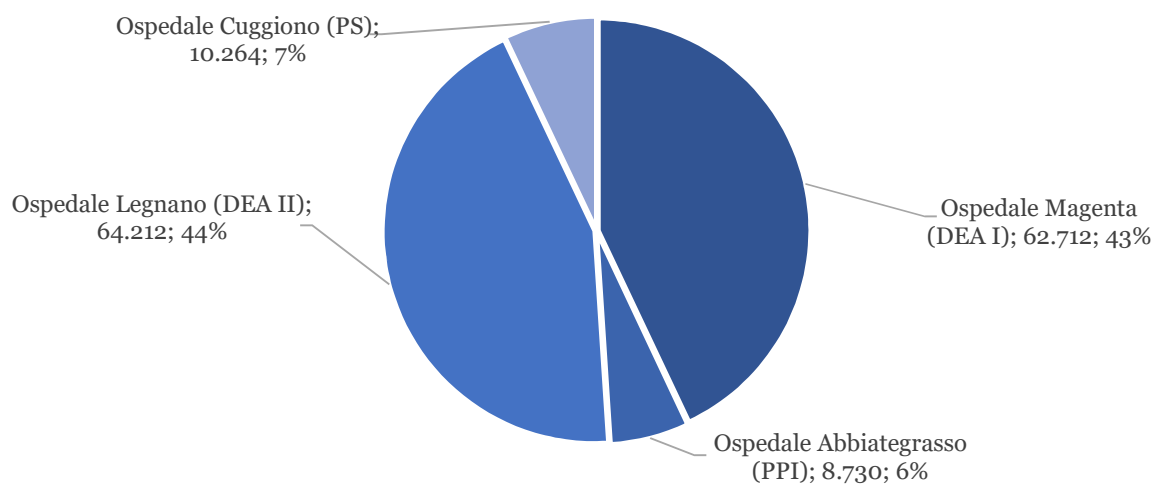
Codici verdi: **102.046**

Codici azzurri: **4.413**

Codici bianchi: **15.955**



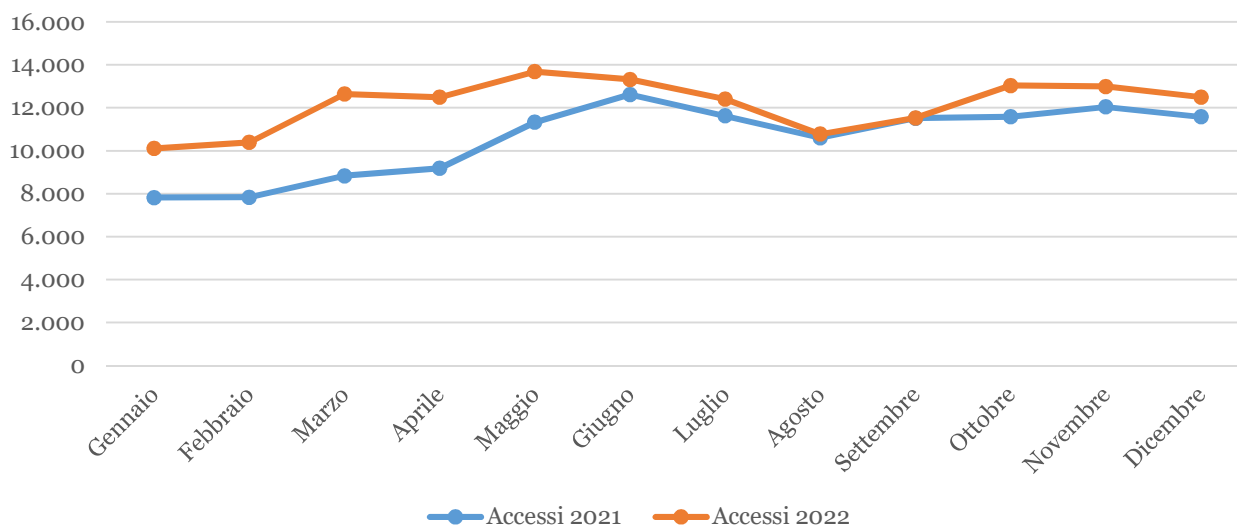
Nr Accessi per sede



Fonte: Applicativo PSweb

Nella tabella di seguito riportata si dà evidenza degli accessi osservati nel biennio 2022 vs 2021:

Accessi 2022 vs 2021

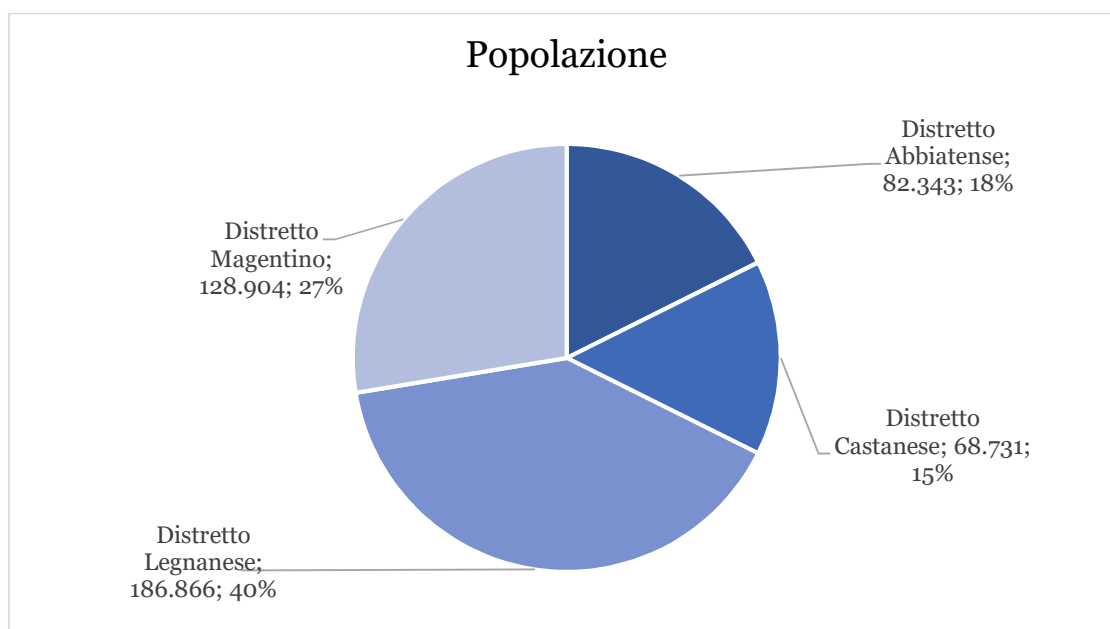




Offerta Territoriale

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 provvedimento del Direttore Generale n. 123 del 29/03/2022, ad istituire quattro Distretti come rappresentati per distribuzione della popolazione nella tabella seguente:



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).



Di seguito si forniscono alcuni dati di attività anno 2022:

	Produzione 2022
N. Prestazioni - Consultorio	19.453
N. Prestazioni - SerT e NOA	24.352
N. Prestazioni - Salute Mentale (46/SAN)	76.876
N. Casi - Cure Palliative (domiciliari e residenziali)	741
Giornate Erogate - Strutture CDD	26.897

Fonte dato flussi regionali

2. Il Ciclo di gestione della performance – anno 2022

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 2022, questa ASST ha provveduto a sottoscrivere:

- per l'Area del Comparto, in data 01/03/2022 specifico accordo in materia di produttività;
- per l'Area Sanità - Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie - in data 16/02/2022 specifico accordo in materia di risultato;
- per l'Area delle Funzioni Locali – Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali - in data 17/02/2022 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

Per l'anno 2022, ai sensi della DGR n. XI/5832 del 29/12/2021, sono stati assegnati ai Direttori Generali delle ATS/ASST i seguenti obiettivi:

- Piano di contrasto al COVID 19 (Prioritario)
- Potenziamento della rete territoriale (Prioritario)
- Piano di ripresa 2022 e programmi di screening (Prioritario)
- Liste d'attesa (Prioritario)
- Attuazione legge regionale n. 22/2021
- Investimenti
- Attività di donazione di organi e tessuti
- Tempi di pagamento
- Trasparenza

Gli obiettivi sono stati integrati da successive determinazioni da parte del programmatore regionale che hanno meglio focalizzato le attività e i target di esito.

Tutti gli obiettivi sono stati monitorati dall'Azienda per garantire le attività ospedaliere e territoriali in funzione dell'emergenza sanitaria, in particolare è stata posta particolare attenzione alla ripresa delle attività



ambulatoriali e di ricovero programmato e alla riprogrammazione delle prestazioni non erogate durante l'ultima recrudescenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, compatibilmente con le risorse disponibili. Le rendicontazioni degli obiettivi sono state trasmesse ai competenti uffici regionali secondo tempistiche e modalità ben definite dalla circolare regionale prot. n. G1.0017291 dell'8 aprile 2022.

Attualmente tali obiettivi sono in corso di controllo e valutazione da parte dell'ente regionale, come da comunicazione nota mail di RL del 07/03/2023 con cui è stata data comunicazione dell'avvio del processo di valutazione anno 2022 a far data dal 22/03/2023.

In **Allegato n. 1** "Obiettivi del Direttore Generale", per ciascun obiettivo assegnato e sopra descritto, sono state sintetizzate le azioni poste in essere per il raggiungimento dei target assegnati.

Meritano uno specifico approfondimento due obiettivi, tra quelli prioritari, che hanno comportato maggior impegno di risorse a livello trasversale su tutta l'Azienda ed in particolare: potenziamento della rete territoriale e Piano per le liste di attesa 2022:

Potenziamento Rete Territoriale

La pandemia ha riportato all'attenzione la necessità di intervenire e rinnovare alcuni punti chiave del Servizio Sanitario Nazionale per dare risposta, in termini di servizi integrati, ad una sempre più crescente domanda di salute e bisogni complessi, attraverso il potenziamento dell'assistenza territoriale e lo sviluppo di soluzioni tecnologiche e digitali a supporto dell'assistenza sanitaria in tutti i setting assistenziali.

La realizzazione di tali interventi, che mirano a valorizzare l'assistenza territoriale ed il ruolo del paziente in un approccio "One health", trova applicazione grazie alle risorse finanziarie assegnate alle singole amministrazioni dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare dalla MISSION 6 Salute che prevede due componenti:

- M6C1: reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale – gli interventi di questa componente intendono rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie al potenziamento e alla creazione delle Case di Comunità e gli Ospedali di Comunità.
- M6C2: innovazione, ricerca e digitalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale – le misure incluse in questa componente consentiranno il rinnovamento e l'ammodernamento delle strutture tecnologiche e digitali.

In linea con quanto previsto dal DM 77/22, ai Distretti afferiscono le Case di Comunità (CDC), gli Ospedali di Comunità (ODC) e le Centrali Operative Territoriali (COT) che, attraverso anche la collaborazione tra i MMG, PLS e Medicina Specialistica, garantiscono le seguenti funzioni:

- Assistenza primaria, ivi compresa la continuità assistenziale;
- Erogazione delle prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, connotate da specifica ed elevata integrazione, nonché delle prestazioni sociali di rilevanza sanitaria, in accordo con i Comuni;
- Gestione dei percorsi dei pazienti fragili, orientando e favorendo l'integrazione con altri servizi specialistici aziendali, territoriali e del terzo settore. Tra le principali attività di questa funzione si



annovera la valutazione multidimensionale del bisogno, l'erogazione dell'ADI e dei Voucher regionali, il supporto alle pratiche per l'invalidità civile, la gestione delle dimissioni protette del paziente fragile e il coordinamento delle attività connesse alle cure domiciliari;

- Monitoraggio e gestione dei percorsi dei pazienti cronici nell'ambito della rete dei servizi e delle risorse dedicate, raccordo con le attività d'offerta e gli enti del privato accreditato del territorio (RSA, RSD, CDD...).

Con provvedimento del Direttore Generale n. 123 del 29/03/2022 sono stati istituiti i Distretti della ASST Ovest Milanese e con successivi provvedimenti, nel corso del 2022 sono stati individuati i Direttori di Distretto, che coordinano le attività svolte all'interno delle CdC, in particolare nelle relazioni con la Medicina Generale e con i Sindaci del territorio.

Inoltre l'Azienda, ha dato piena attuazione alla DGR n. XI/6762 del 25/07/2022, istituendo gli organismi aziendali previsti dalla normativa vigente, nello specifico:

- ✓ Conferenza dei Sindaci
- ✓ Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci
- ✓ N. 4 Assemblee dei Sindaci di ogni Distretto.

Presso la ASST Ovest Milanese è prevista l'attivazione nel triennio 2022-2025 di: n. 10 Case di Comunità (3 nel Distretto Legnanese, 2 nel Distretto Castanese, 2 nel Distretto Magentino e 3 nel Distretto Abbiatense), n. 3 Ospedali di Comunità (nei Distretti Legnanese, Castanese, Abbiatense) e 5 Centrali Operative Territoriali (Legnano, Parabiago, Cuggiono, Magenta, Abbiategrasso).

La tabella che segue rappresenta lo stato di sviluppo del Polo Territoriale nella ASST Ovest Milanese nel biennio 2022-2023:

Nome	Comune	Indirizzo	Avvio	Note attivazione
"CdC Busto Garolfo"	Busto Garolfo	via XXIV Maggio, 17	Attiva	dal 26/07/2022
"OdC-CdC Cuggiono"	Cuggiono	via Badi 2/4 e via Rossetti (ponte PO Cuggiono)	Attiva	CDC attiva dal 10/10/2022 Da sviluppare OdC
"CdC Magenta"	Magenta	via Donatore di Sangue, 50 (ponte PO Magenta)	Attiva	CDC attiva dal 28/11/2022
"OdC-CdC Legnano"	Legnano	via Candiani, 2 (ponte via Candiani 2, PAL.1)	Attiva	CDC attiva dal 29/12/2022
"OdC Abbiategrasso"	Abbiategrasso	piazza Lodovici, 5	Attivo	OdC attivato a dicembre 2022



Lo sviluppo dell'assistenza territoriale all'interno delle Case di Comunità prevede anche l'utilizzo di servizi digitalizzati utilizzando strumenti come la telemedicina e il telemonitoraggio, utili sia per l'assistenza al domicilio che per l'integrazione delle reti assistenziali.

Rispetto alla realizzazione degli Ospedali di Comunità si è convenuto con ATS, in considerazione delle tempistiche di realizzazione delle sedi definitive, di attuare una soluzione ponte transitoria, con istituzione presso lo stabilimento ospedaliero di Abbiategrasso n. 8 posti letto come soluzione ponte dell'Ospedale di Comunità di Legnano (Via Candiani, n. 2) e n. 8 posti letto come soluzione ponte dell'Ospedale di Comunità di Abbiategrasso (Piazza Emanuele Samek Lodovici, n. 5).

Sono state istituite, altresì, con deliberazione del Direttore Generale n. 391 del 27/09/2022, n. 5 Centrali Territoriali (COT) della ASST Ovest Milanese, le quali si configurano come un modello organizzativo innovativo che svolge funzioni di coordinamento della presa in carico della persona e garantisce un raccordo tra servizi e professionisti coinvolti nei diversi setting assistenziali, attività territoriali, sanitarie e sociosanitarie, ospedaliere e si relaziona con la rete dell'emergenza-urgenza. Saranno organizzate secondo il modello di HUB e Spoke.

Distretto	Sede COT
✓ Castanese	Cuggiono – Via Badi, 4
✓ Legnanese	Legnano Vecchio Ospedale di Legnano – Via Candiani 2
✓ Legnanese	Parabiago – Via XI Febbraio 31
✓ Magentino	Magenta – Via Al Donatore di Sangue 50
✓ Abbiatense	Abbategrasso – P.zza Emanuele Samek Lodovici 5

Inoltre, l'Azienda, con provvedimento del Direttore Generale n. 414 del 13/10/2022, ha stipulato il Protocollo di intesa con ATS Città Metropolitana di Milano per la regolamentazione del trasferimento delle attività afferenti al Dipartimento di Cure Primarie, ai sensi della LR n. 22/2021, i cui effetti sono stati prorogati al 30/09/2023 con provvedimento del Direttore Generale n. 32 del 06/02/2023, al fine di assicurare la continuità nell'erogazione delle prestazioni.

Liste di attesa e Piano di ripresa

L'obiettivo "Piano per le liste di attesa 2022" ai sensi della DGR n. XI/6002 del 21/02/2022 è stato declinato come segue:

- 1) Area ricoveri chirurgici programmati: almeno il 110% della produzione del medesimo trimestre 2019. Al fine di ottemperare all'obiettivo l'ASST Ovest Milanese ha messo in atto alcune azioni volte all'incremento dell'attività chirurgica programmata, quali:
 - incremento delle sale operatorie disponibili per la chirurgia elettiva anche in relazione all'obiettivo del rispetto dei tempi di attesa della DGR n. XI/5832/2021;
 - redistribuzione dei posti letto a disposizione delle specialità chirurgiche;
 - istituzione di sedute chirurgiche di sala operatoria in area incentivata erogate con le risorse



aggiuntive in applicazione della DGR n. XI/6002/2022, assegnate con decreto DGW n. 8203 del 10/06/2022.

Negli ospedali della ASST sono state pianificate le sedute operatorie incentivate in relazione al personale disponibile e alle risorse, quali i posti letto. Le diverse azioni implementate hanno consentito di incrementare la produzione chirurgica elettiva a partire dal mese di maggio.

È importante sottolineare la differenza di risorse umane, che nel 2022 sono numericamente ridotti rispetto all'organico a disposizione del 2019.

2) Area specialistica ambulatoriale: almeno il 110% della produzione del medesimo trimestre 2019.

La ASST Ovest Milanese, ha adottato un piano volto all'incremento dell'attività di specialistica ambulatoriale. In particolare le prestazioni incrementalmente sono state erogate in area incentivata con le risorse rese disponibili dalla DGR n. XI/6002/2022. Nello specifico si è proceduto a:

- aumentare gli slot dedicati alle prestazioni ambulatoriali con particolare focus sulle prime visite in classe B, anche in relazione all'obiettivo del rispetto dei tempi di attesa dalla DGR n. XI/5832/2021, e eco(color)doppler;
- ampliamento delle fasce di erogazione delle prestazioni di diagnostica per immagini quali risonanze magnetiche, TC, mammografie. Come previsto dalla DGR n. XI/6279/2022 sono state aggiunte le fasce relative alle prestazioni erogate nelle fasce prefestive (P) e festive (F), aumentate invece le prestazioni serali (S) attive presso gli ospedali di Legnano e Magenta.

L'Azienda, inoltre, ha dato applicazione a quanto previsto dalla DGR n. XI/7475 del 30/11/2022 avente ad oggetto "Primo provvedimento urgente per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale", procedendo al recupero degli appuntamenti oltre soglia così come puntualmente rendicontati ad ATS secondo le scadenze previste.

Il piano prevede altresì una serie di azioni per il contenimento dei tempi di attesa. Al fine di ottemperare all'obiettivo si è proceduto a mettere in atto diverse azioni:

- incremento dell'attività operatoria e assegnazione delle sale operatorie alle specializzazioni con le liste d'attesa più corpose valutate per classi di priorità;
- predisposizione di una reportistica settimanale relativa all'attività di sala operatoria e verifica puntuale del rispetto dei tempi di attesa;
- verifica puntuale della correttezza formale delle date di prenotazione ricovero, necessaria in seguito all'informatizzazione delle liste di attesa che ha comportato un periodo di apprendimento da parte del personale coinvolto;
- revisione organizzativa dei percorsi clinici che portano all'inserimento in lista dei pazienti per garantire maggior efficienza.

Complessivamente la condivisione dei processi tra tutti gli attori coinvolti ha comportato un graduale miglioramento della percentuale del tempo di attesa e la contestuale riduzione dei pazienti posizionati oltre il



termine previsto dalle classi di priorità, in modo significativo per quanto attiene ai DRG chirurgici oncologici in classe A e non oncologici su tutte le classi.

Inoltre con DGR n. XI/5883 del 24/01/022 “Misure per la riduzione dei tempi di attesa – approvazione del nuovo modello di remunerazione”, è stato previsto , a partire dal 01 aprile 2022, un meccanismo di valorizzazione dei ricoveri chirurgici oncologici finalizzato a garantire il rispetto dei tempi di attesa con l'applicazione di progressive decurtazioni in relazione allo scostamento tra il tempo atteso e il tempo effettivo di erogazione della prestazione (es. nessuna decurtazione per oltre soglia da 1-9 gg fino ad arrivare ad un abbattimento del valore DRG del 50% nel caso di superamento di +180 gg oltre soglia; le percentuali di decurtazioni sono differenziate per classi di priorità di ricovero). Con successiva DGR n. XI/6255 del 11/04/2022 è stata prevista l'estensione del modello della DGR XI/5883 del 24/01/2022 anche ai seguenti ambiti di erogazione:

- prestazioni di ricovero chirurgico programmato non oncologico con data prenotazione dal 01/07/202 e data intervento principale dal 01/09/2022
- prestazioni di specialistica ambulatoriale con disciplina radiologia, neuroradiologia e medicina nucleare, nonché tutte le prime visite di qualsiasi disciplina con data contatto 01/07/2022 e data prestazione 01/09/2022.

Con successiva DRG XI/6279 del 11/04/2022 “Sperimentazione di un ampliamento dell’offerta di prestazioni sanitarie ambulatoriali nei giorni festivi, nella fascia oraria pomeridiana dei giorni prefestivi e nelle fasce oraria serale dei giorni feriali” per i cittadini residenti/domiciliati in Regione Lombardia per le prestazioni di diagnostica per immagini erogate con grandi attrezzature (es. TAC, mammografia e risonanza magnetica)

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/5941 del 07/02/2022 “Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sanitario e sociosanitario per l’esercizio 2022 – Quadro economico programmatico”, DGR n. XI/6387 del 16/05/2022 “Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l’anno 2022” e DGR n. XI/6991 del 22/09/2022 “Ulteriori determinazioni in ordine alla gestione del SSR per l’esercizio 2022 nell’ambito della rete di offerta territoriale, nonché da obiettivi specifici di miglioramento di processo.

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 2022, è stato avviato a partire dal mese di marzo 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 2022 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 2022; l’esito conclusivo degli obiettivi di area dirigenziale verrà validato dal Nucleo di Valutazione nella prossima seduta prevista nel mese di luglio, sulla base degli accordi decentrati sottoscritti con le OO.SS. delle due aree dirigenziali e la RSU.

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, i dipartimenti e le strutture coinvolte.

Area Comparto

Il processo di budget per il personale di area Comparto è stato avviato il 21 gennaio 2022 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, 15 luglio, 17 ottobre 2022 e 16 gennaio 2023.

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 2022, 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 2022, inoltre, ha preso avvio il progetto RAR sulla base delle indicazioni contenute nella DGR n. XI/6873 del 02/08/2022, che stabiliscono di destinare le risorse economiche individuate per l'istituto contrattuale delle RAR per l'anno 2022, individuando, nel rispetto degli indirizzi di programmazione, n. 8 aree di attività.

A tal fine, l'Azienda, sulla base delle Aree di intervento specificate nelle predette Linee Guida, ha individuato n. 3 progetti, che coinvolgono tutte le strutture aziendali ed in particolare:

- Progetto 1 - Gestione attività/azioni per il contrasto alla pandemia e riorganizzazione delle strutture ospedaliere in relazione alle emergenti esigenze (Macro-obiettivo regionale 8)
- Progetto 2 - Gestione delle fasi di contrasto alla pandemia nella rete territoriale (Macro-obiettivo regionale 8)
- Progetto 3 - Gestione delle attività correlate al PNRR: implementazione di strumenti di supporto per la gestione, monitoraggio e controllo delle iniziative finanziate con il PNRR.



L'identificazione delle aree di intervento e l'assegnazione del personale coinvolto a livello aziendale è stata validata dal Nucleo di Valutazione con mail del 27/07/2022.

In data 27/07/2022 e 02/08/2022, 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 2022.

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 14/09/2022; la fase conclusiva del progetto è stata attestata dal NVP nella seduta del 14/02/2023.

In **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
14 gennaio 2022	✓ Obiettivi area comparto IV trimestre 2021 ✓ RAR 2021: valutazione esito finale progetti ✓ Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Prime indicazioni.
02 marzo 2022	✓ Obiettivi Area Comparto 2022 – Pianificazione ✓ Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento annuale
09 marzo 2022	✓ Obiettivi area comparto 2022
13 aprile 2022	✓ Obiettivi Comparto 2022 – grado di raggiungimento I trimestre ✓ Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009) ✓ Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ✓ Obiettivi specialisti anno 2021



24 maggio 2022	✓ 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” ✓ Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione ex D.lgs. n.33/2013 – prime indicazioni ✓ Incontro congiunto con il Collegio Sindacale ai sensi del Regolamento aziendale adottato con deliberazione n. 454 del 12/11/2021
14 giugno 2022	✓ Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione ex D.lgs. n.33/2013 – analisi risultanze
28 giugno 2022	✓ Attestazione relazione performance 2021
15 luglio 2022	✓ Obiettivi Dirigenza Area Sanità e Area delle Funzioni Locali – PTA correlati alla performance organizzativa – Anno 2021; ✓ Obiettivi Comparto – grado di raggiungimento II trimestre 2022 ✓ Rendicontazione obiettivi medici specialisti Ambulatoriali e Professionisti Psicologi per l’anno 2021 – integrazione
14 settembre 2022	✓ RAR 2022: verifica del positivo andamento dei progetti
17 ottobre 2022	✓ Obiettivi Comparto – grado di raggiungimento III trimestre 2022
02 dicembre 2022	✓ Incontro congiunto con il Collegio Sindacale ai sensi del Regolamento aziendale adottato con deliberazione n. 454 del 12/11/2021
22 dicembre 2022	✓ 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” ✓ Prima condivisione bozza del documento relativo al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

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 2022”, 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 2023.

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 2022 nel rispetto delle assegnazioni regionali disposte con Decreto n. 6983 del 12/05/2022.

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.

In particolare si rappresenta che:

- ✓ il CET relativo al I trimestre 2022 è stato depositato sulla piattaforma SCRIBA in data 15/4/2022;
- ✓ con il Verbale n. 28 del 28/04/2022 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole all'approvazione del I CET 2022
- ✓ il CET relativo al II trimestre 2022 è stato depositato sulla piattaforma SCRIBA in data 15/7/2022;
- ✓ con il Verbale n. 32 del 22/07/2022 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole all'approvazione del II CET 2022
- ✓ il CET relativo al III trimestre 2022 è stato depositato sulla piattaforma SCRIBA in data 21/10/2022, come da indicazioni regionali;
- ✓ con il Verbale n. 2 del 26/10/2022 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole all'approvazione del III CET 2022
- ✓ il CET relativo al IV trimestre 2022 è stato depositato sulla piattaforma SCRIBA in data 16/01/2023;
- ✓ con il Verbale n. 4 del 26/01/2023 il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole all'approvazione del IV CET 2022.

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 2022 risulta pari a -29,03, dove la media complessiva aziendale è stata di 31 giorni.



Si rappresenta che l'indicatore di tempestività dei pagamenti del I Trimestre 2022 si attesta a -28,44, quindi la media dei giorni di pagamento è stata di 32 giorni; la media del II Trimestre si attesta a -33,80, quindi la media dei giorni pagamenti è stata di 26 giorni; la media del III Trimestre si attesta a -25,41, quindi la media dei giorni pagamenti è stata di 35 giorni, mentre quella del IV Trimestre si attesta a -28,83, quindi la media dei giorni di pagamento è stata di 31 giorni.

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

L'attuale "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito C.U.G), si è riunito in seduta plenaria n. 7 volte nel 2022. Gli incontri tenutisi secondo le modalità previste dal vigente regolamento CUG, hanno visto impegnati i suoi membri principalmente nella realizzazione e valutazione dello stato di avanzamento dei lavori riguardanti le azioni positive previste da cronoprogramma nel 2022 e dettagliate nel Piano di Azioni Positive - triennio 2022-2024, articolato nelle consuete macro-aree di competenza (pari opportunità e parità di genere, conciliazione vita-lavoro, benessere individuale ed organizzativo).

Nell'ambito di tale piano, le Azioni positive previste e realizzate dal CUG nel 2022 sono state le seguenti:

Attività Formative:

1. Il Convegno annuale sulla "Medicina di Genere". Il corso, esteso a tutte le professioni dell'ASST, nel 2022 si è svolto in modalità FAD asincrona con buon risultato sia in termini di partecipazione (n. 243 partecipanti) che di gradimento (indice di gradimento medio pari a 3,0). Anche per l'anno 2023 si è deciso di mantenere la medesima modalità che lo rende facilmente fruibile da una vasta platea di dipendenti, senza problemi di sovraffollamento e/o limitazioni di partecipazione.
2. Le due edizioni "pilota" del corso "La Comunicazione efficace e l'arte di ascoltare". L'iniziativa formativa, estesa a tutte le professioni, attraverso un percorso teorico pratico si poneva l'obiettivo di fornire ai partecipanti gli strumenti utili al miglioramento dell'efficacia d'ascolto e/o all'assunzione di atteggiamenti assertivi nella gestione delle relazioni interpersonali lavorative ma anche nel rapporto con l'utenza, oltre all'acquisizione dei rudimenti delle tecniche di de-escalation dei conflitti (mediazione trasformativa). Il corso, che si è svolto necessariamente in presenza, è stato realizzato con docenza esclusivamente interna ed ha avuto un ottimo risultato sia in termini di partecipazione (n. 20 partecipanti /edizione) che di gradimento (indice di gradimento medio pari al 3,35). Visti gli esiti positivi, il CUG ha deciso di confermare la realizzazione del corso per il 2023 valutando un eventuale aggiornamento del suo programma.



3. È stato, inoltre, istituito il Gruppo di Miglioramento per la Farmacologia di Genere. I componenti del gruppo sono professionisti dell'ASST con competenze specifiche nella medicina di genere, in farmacologia e analisi di laboratorio e avranno l'obiettivo di sviluppare il tema della farmacovigilanza, della farmaco-epidemiologia evidenziando, in particolare, le differenze sostanziali nell'approccio farmacologico tra uomo e donna.

Altre attività realizzate:

- a) È stato predisposto ed inserito nel corso FAD destinato ai neoassunti uno specifico modulo informativo sul CUG (funzioni, obiettivi, riferimenti). Il modulo introdotto nel citato corso per l'anno 2022, è stato apprezzato da parte di coloro che ne hanno fruito. Il Comitato ha quindi deciso di mantenere il modulo nelle edizioni successive e di chiedere l'estensione della fruizione del corso, già con l'edizione 2023, ai lavoratori che si sono assentati per un lungo periodo (assenza, congedi parentali, malattie prolungate), al fine di consentire il loro aggiornamento sulle novità normative e/o sulle procedure/prassi aziendali interne eventualmente intervenute in loro assenza.
- b) È stato realizzato un "*vademecum maternità e paternità*" con lo scopo di rendere più agevole alle lavoratrici/lavoratori la comprensione del complesso quadro normativo in materia di maternità e, soprattutto, di congedi parentali. Il documento che illustra la normativa vigente in materia di maternità e congedi unitamente alle procedure/prassi in uso in azienda, è stato pubblicato sullo spazio dedicato al CUG nell'Internet aziendale, garantendo in tal modo la massima diffusione dello stesso.
- c) È stato elaborato il profilo culturale e professionale del/della Consigliere/a di Fiducia unitamente alla bozza del regolamento che ne disciplina l'attività all'interno dell'azienda. Entrambi gli elaborati sono stati trasmessi alla Direzione dell'ASST con la richiesta di procedere all'emissione di un bando per affidare tale delicata funzione al candidato/a ritenuto/a più idoneo/a. Il bando della manifestazione d'interesse per la posizione di Consigliere/a di Fiducia è stato pubblicato dall'ASST in data 27.02.2023.

Tutte le azioni positive programmate dal CUG per l'anno 2022, 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.

Di quanto sopra esposto si è, inoltre, data adeguata informazione al NPV (Nucleo di Valutazione della Performance) nel corso degli incontri del 24/05/2022 (aggiornamento del Nucleo sullo stato avanzamento lavori delle azioni positive sopra indicate) e del 22/12/2022 (aggiornamento del Nucleo sulle azioni completate e sul programma di attività previsto per il 2023), come da dettagliati verbali agli atti.



Il mantenimento in essere e l'aggiornamento delle attività realizzate nel 2022, unitamente al programma previsto nel Piano per il 2023, rappresenta per il CUG aziendale una grande sfida e al tempo stesso un grande sacrificio sia in termini di tempo che di impegno, testimonianza concreta della serietà di ciascuno dei suoi componenti.

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".

Nel corso del 2022 l'ASST Ovest Milanese, così come previsto dalla normativa vigente in materia in materia, ha provveduto a prorogare la modalità di lavoro agile – Smart Working, 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 demandata ai singoli Dirigenti Responsabili di Struttura.

In particolare l'attività in modalità lavoro agile è stata prorogata, per l'anno 2022 come di seguito indicato:

- ✓ Al 31/03/2022 così come previsto dal Decreto Legge n. 221 del 24/12/2021;
- ✓ Al 30/06/2022 così come previsto dal Decreto Legge n. 24 del 24/03/2022
- ✓ Al 31/12/2022 così come previsto dal Decreto Legge n. 115 del 09/08/2022;

Tale attività, nell'anno 2022 ha coinvolto n. 13 dipendenti appartenenti alla Dirigenza Medica (n.1), al personale Sanitario, Tecnico ed Amministrativo del Comparto (n.12).

A seguito di quanto dettato dall'art. 306 della L. 197 del 29/12/2022, si è provveduto a coinvolgere i dipendenti di questa ASST, con particolare riferimento ai lavoratori fragili, nella modalità di lavoro agile attraverso la proroga della procedura semplificata.

Il Decreto Milleproghe n. 198 del 29.12.2022, convertito con modificazioni dalla Legge n. 14 del 24.02.2023, ha prorogato il lavoro agile, per i soli lavoratori fragili, sino al 30.06.2023.

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 2022, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'ASST ha ricevuto n. 154 segnalazioni/reclami e n. 80 encomi, e oltre 2.000 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. A seguito dell'emergenza sanitaria COVID-19 - fino a nuova data, la Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia ha deciso di non avviare la rilevazione dei flussi di Customer Satisfaction (procedura in SMAF) e il processo di ricezione del flusso dei reclami e delle azioni di miglioramento (obiettivo previsto DGR 2672 del 16.12.2019).

Anche a seguito dell'emergenza pandemica, l'attività dell'URP ha continuato, anche nel 2022, a rivestire un ruolo strategico nell'orientare ed informare i cittadini sui servizi disponibili, le modalità di accesso ed i tempi di erogazione. Il ruolo dell'URP è teso a favorire il raccordo tra i cittadini e l'Ospedale in una mutata prospettiva regionale e assistenziale, cercando di facilitare il raggiungimento dei servizi e il contatto con le strutture di riferimento.

Nel corso del 2022 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

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, di norma è adottato su proposta del RPCT entro il 31 gennaio di ogni anno. Stante la situazione di emergenza pandemica, la scadenza prevista per il 31/01/2022, è stata differita al 30/04/2022. L'azienda ha adottato il Piano con provvedimento del Direttore Generale n. 178 del 29/04/2022, diffuso a tutto il personale dell'Azienda con nota del 04/05/2022 a firma del RPCT.

Successivamente l'Azienda, facendo seguito alle novità legislative intervenute in corso d'anno, ha adottato con provvedimento del Direttore Generale n. 281 del 30/06/2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un unico documento all'interno del quale vengono a confluire differenti atti di pianificazione, ivi compreso il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). In questo senso, in conformità al DPR n. 81 del 24 giugno 2022 e al decreto interministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, il PTPCT costituisce apposita sezione del PIAO.



Nel corso dell'anno 2022 si è proceduto al monitoraggio semestrale delle misure di prevenzione declinate nel Registro dei Rischi 2022, così come disposto dall'art. 13 "monitoraggio e riesame" del PTPCT.

Il Nucleo di Valutazione dell'Azienda verifica, anche ai fini della validazione della Relazione alla Performance, che i Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionali, tra cui il PIAO, e che nella valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza.

Relativamente all'applicazione dell'istituto del whistleblowing e nel rispetto della scadenza del 21 gennaio 2022 disposta da Regione Lombardia con nota A1.2021.0585204 del 14/12/2021, il RPCT ha trasmesso, alla struttura regionale di riferimento, il questionario riferito alle segnalazioni specifiche del whistleblowing.

Il medesimo adempimento, riferito all'anno 2022, è stato poi espletato nel rispetto della scadenza del 27 gennaio 2023 disposta da Regione Lombardia con nota A1.2022.1033955 del 27/12/2022.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 14 della legge 6 novembre 2012, n. 190 è stata redatta entro il termine del 31 gennaio 2022, la Relazione annuale delle attività svolte dal RPCT nel 2021.

La relazione è stata predisposta utilizzando la scheda indicata da ANAC e i cui esiti sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente -sotto-sezione "Altri contenuti – Corruzione" e trasmessi alla Direzione Strategica, al Collegio Sindacale e al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

La medesima relazione, riferita all'anno 2022, sulla base del comunicato del Presidente ANAC del 30 novembre 2022 è stata predisposta e pubblicata in Amministrazione Trasparente entro la scadenza prevista del 15 gennaio 2023.

Inoltre, Il RPCT si è occupato della formazione del personale sui temi legati all'anticorruzione e trasparenza, organizzando, nello specifico, due eventi formativi dal titolo:

- 1) "Anticorruzione e Appalti Pubblici" - Si sono tenute due edizioni in presenza il 25/10/2022 e l'11/11/2022, ciascuna della durata di quattro ore, alle quali ha partecipato il personale di area comparto e dirigenza afferente alle Strutture Complesse principalmente coinvolte nelle attività in materia di contratti pubblici.
- 2) "Anticorruzione, Trasparenza e Antiriciclaggio nella pa all'interno del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)" - Il corso, della durata di due ore, si è tenuto in modalità FAD usufruendo della piattaforma aziendale, accessibile a tutto il personale dell'ASST Ovest Milanese.

Per quanto riguarda gli obblighi correlati alla Trasparenza, per l'anno 2022, l'attestazione degli obblighi di pubblicazione area Amministrazione Trasparente, a cura del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, è avvenuta nella seduta del 14/06/2022.

Rispetto al tema della Trasparenza e Tracciabilità della fase esecutiva dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in applicazione della DGR n. XI/6605 del 30/06/2022, il RPCT ha provveduto alla pubblicazione del link che rimanda al portale regionale Portale T&T – Trasparenza e Tracciabilità e adempimenti Anagrafe degli Esecutori, con indicazione delle istruzioni di accesso per consentire al cittadino di prendere visione dei contratti di sub-appalto stipulati per un contratto assegnato mediante gara.



Conclusivamente, si segnala il provvedimento del Direttore Generale n. 538 del 22/12/2022 con cui è stato rinnovato, per il triennio 2023-2025, l'incarico al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Inoltre, si rileva che in ottemperanza a quanto stabilito dalle Linee Guida Regionali e dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico con Deliberazione n 191 del 26/04/2023, nonché con successiva Deliberazione n. 244 del 22/05/2023 è stato istituito il Comitato di Coordinamento dei Controlli.

9. Allegati tecnici

Allegato n. 1 “Obiettivi del Direttore Generale”

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”