

Servizio Sanitario Nazionale
Regione Siciliana



***RELAZIONE SUL CICLO DELLA
PERFORMANCE***
ANNO 2021

Indice

Presentazione	<i>Pag. 3</i>
Il contesto normativo di riferimento	<i>Pag. 4</i>
L'Amministrazione	<i>Pag. 6</i>
- Il Dipartimento	<i>Pag. 9</i>
-I Presidi Ospedalieri	<i>Pag. 10</i>
- Il Dipartimento Ospedaliero	<i>Pag. 10</i>
- Il Distretto Sanitario	<i>Pag. 12</i>
- Le Risorse Umane	<i>Pag. 14</i>
Obiettivi Aziendali	<i>Pag. 18</i>
Albero della Performance	<i>Pag. 19</i>
Il Ciclo di Gestione della Performance	<i>Pag. 20</i>
L'Organismo Indipendente di Valutazione	<i>Pag. 21</i>
I Regolamenti per la valutazione -	<i>Pag. 23</i>
Il piano della performance 2021 - 2023 -	<i>Pag. 23</i>
Gli obiettivi strategici - organizzativi -	<i>Pag. 25</i>
Gli obiettivi operativi -	<i>Pag. 26</i>
La Rendicontazione Degli Obiettivi Operativi -	<i>Pag. 27</i>
Quadro sintesi del piano della performance 2021 - obietti - indicatori - risultati -	<i>Pag. 29</i>
Gli Obiettivi del piano attuativo aziendale -	<i>Pag. 60</i>
Il PAA e gli obiettivi di salute e funzionamento - - i risultati -	<i>Pag. 60</i>
Risorse, Economiche	<i>Pag. 67</i>

PRESENTAZIONE:

Con la Relazione Annuale sulla Performance, questa Azienda vuole illustrare, ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, le azioni poste in essere, per l'attuazione del *Ciclo di Gestione della Performance* nel corso dell'anno 2021, rispetto agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance 2021-2022 in continuità con gli obiettivi di salute e funzionamento assegnati dall'Assessorato Regionale alla Salute biennio 2019 - 2020 .

Per l'anno 2021 appare opportuno evidenziare che l'attività aziendale programmata è stata fortemente influenzata dall'andamento dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha richiesto l'adozione di misure straordinarie e urgenti di contrasto e contenimento alla diffusione del virus SARS-CoV-2.

La pandemia da Covid-19 ha imposto, sin dai primi mesi del 2020, una modifica delle modalità di erogazione dei servizi coinvolgendo tutto l'assetto Aziendale, rendendo necessaria un'importante riorganizzazione delle attività socio-sanitarie, socio-assistenziali, educative, amministrative e tecniche, che ha reso il sistema flessibile e centrato sull'evolversi dell'evento pandemico.

Le direttive nel tempo emanate dagli organi di governo regionale e nazionale, infatti, hanno pesantemente condizionato la programmazione aziendale anche per l'anno 2021, dovendosi considerare nuove priorità e consequenziali iniziative di:

- a) prevenzione,
- b) contenimento,
- c) gestione dell'emergenza epidemiologica Covid-19, attività tutte che hanno richiesto una complessa riprogettazione dei percorsi in aderenza alle linee di indirizzo emanate dall'Assessorato Regionale alla Sanità.

L'impegno dell'Azienda per l'assistenza ai pazienti Covid-19 si è sviluppato secondo le seguenti principali direttive:

- a) Riprogettazione e separazione dei percorsi;
- b) Rimodulazione dell'attività e potenziamento dei posti letto destinati ai pazienti Covid-19 secondo le indicazioni programmatiche emanate dalla Regione Sicilia;
- c) Rafforzamento del personale dedicato alla gestione dell'emergenza da Covid-19 anche attraverso la temporanea riallocazione di personale sanitario da altre unità operative meno coinvolte nella gestione dell'emergenza;
- d) Adeguamento logistico e tecnologico per fronteggiare lo stato di emergenza.

La realizzazione di tutte le attività sopraelencate hanno, di fatto, coinvolto tutte le UU.OO. aziendali, sotto vari aspetti:

- 1) logistico: con UU. OO. rifunzionalizzate, che hanno dimesso i pazienti ricoverati, inviandoli verso strutture esterne, ovvero reparti ospedalieri chiusi o accorpatisi o adibiti a specifiche attività Covid, come le Malattie Infettive, la Medicina, la Pneumologia etc);
- 2) risorse umane: una grandissima parte di unità di personale è stata trasferita dagli uffici di provenienza verso altri che sono stati individuati per supporto alle attività covid.

Così come interi settori dedicati al supporto amministrativo aziendale sono stati costretti ad avviare per il loro personale attività di smart-working, con rimodulazione dei programmi settimanali, volti prevalentemente, a far fronte a problematiche legate allo stato emergenziale;

- 3) operativo nelle attività: i nuovi assetti logistici e organizzativi sono stati creati per svolgere attività volte prevalentemente, se non del tutto, a far fronte allo stato emergenziale.

e) Formazione e sensibilizzazione del personale sulla stretta applicazione delle misure di prevenzione e controllo delle infezioni quali: igiene delle mani, corretto utilizzo dei DPI, corretta procedura di vestizione/svestizione.

f) Sorveglianza sanitaria del personale.

G) Potenziamento del Dipartimento di Prevenzione: attività epidemiologica e di contenimento dell'emergenza Covid-19.

Il Dipartimento di Prevenzione è stato progressivamente potenziato con l'implementazione del personale medico, deputato al contact-tracing di tutti i pazienti risultati positivi al SARS CoV-2, nonché a tutte le altre attività a supporto dello stesso.

In particolare, l'azione del suddetto Dipartimento si è incentrata sulle attività legate alla Governance epidemiologica della Pandemia anche tramite l'utilizzo e l'alimentazione delle piattaforme informatiche aziendali e regionali.

- CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO -

L'attività ed il funzionamento dell'ASP di Agrigento, essendo soggetto giuridico pubblico, trova disciplina in un perimetro normativo, che nel corso di questo decennio ha registrato numerosi interventi. Già Il legislatore regionale con la L.R. 5/2009 aveva profondamente innovato il sistema “salute” regionale incidendo su molteplici aspetti significativi. Tale quadro normativo nel corso del 2021 ha avuto una importante concretizzazione, che ha inciso in modo sostanziale sull'assetto organizzativo aziendale.

Nel 2021 si è tenuto conto dell’evoluzione normativa nazionale determinata dal D.M. 2 aprile 2015 n. 70 del Ministero della Salute di concerto con quello dell’Economia e delle Finanze attraverso la ridefinizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologico e quantitativi relativi all’assistenza ospedaliera; l’Assessorato Regionale della Salute con D.A. n. 22/2019, ha approvato il nuovo documento di riordino della rete ospedaliera della Regione Siciliana ai sensi del D.M.2 Aprile 2015 n.70. Conseguentemente l’Azienda si è attivata per l’adeguamento dell’Atto Aziendale alle nuove statuzioni, determinando la propria offerta di servizi sanitari nonché la propria dotazione organica in linea, secondo le determinazioni assunte del D.A. n. 1675 del 31.07.2019, recante le “*Linee di indirizzo per la rideterminazione delle dotazioni organiche delle aziende del Servizio Sanitario Regionale*”.

L’ampiezza di tali variazioni sull’assetto organizzativo aziendale ha inciso sulla gestione del ciclo della performance anno 2021 ed in modo notevole sulla **responsabilizzazione degli operatori ispirato al ciclo della performance**.

Nel quadro dell’evento pandemico l’azienda, nella redazione del piano della performance 2021-2023 ha inserito, al fine di soddisfare una coerente logica programmatica organizzativa e gestionale regionale, le linee di intervento previste negli obiettivi assegnati alle Direzioni Generali delle Aziende Sanitarie della regione nel biennio 2019 - 2020, ed in particolare contenuti negli obiettivi di salute funzionamento, obiettivi contrattuali ed obiettivi specifici dell’Assessorato Regionale alla Salute in coerenza con la rifunzionalizzazione della Rete Ospedaliera di cui al D.A. n.22/2019, al D.A. del 10 maggio 2019 nonché della Direttiva dell’Assessorato della salute prot. 6558 del 10/09/2019 e della successiva nota prot. A.I. 3/72076 del 28 ottobre 2019.

Seguendo questa logica programmatica il piano della performance, ha recepito le stringenti disposizioni introdotte già dal 2012 dal Legislatore nazionale (D.L. n. 95/2012), in tema di razionalizzazione della spesa sanitaria e di sostenibilità del Sistema Sanitario Nazionale che impongono, in un contesto di minus-finanziamento complessivo del sistema di welfare, la definizione di ulteriori misure per :

- adeguare la produzione di salute al nuovo sistema parametrico di finanziamento del SSN basato sui fabbisogni e costi standard;
- garantire i livelli essenziali di assistenza intervenendo anche sulle reti assistenziali e sull’appropriatezza delle prestazioni e dei servizi e sulle modalità di erogazione degli stessi;
- rispettare l’equilibrio economico-finanziario della gestione, agendo in modo selettivo sulle residue aree di inefficienza nell’acquisizione dei fattori produttivi e nel loro utilizzo.

- L'AMMINISTRAZIONE -

Con l'Aziendale di questa ASP, adottato con delibera n. 265 del 23/12/2019 ed approvato con D.A. n. 478 del 04/06/2020, di cui si è preso atto con Delibera n. 880 del 10/06/2020, l'Azienda si è data un nuovo assetto organizzativo e di funzionamento allo scopo di assicurare l'erogazione delle prestazioni sanitarie essenziali in modo appropriato, lo sviluppo dei sistemi di qualità, la massima accessibilità ai servizi dei cittadini, l'equità delle prestazioni erogate, il raccordo istituzionale con gli Enti Locali, il collegamento con le altre organizzazioni sanitarie e di volontariato, nonché l'ottimizzazione e l'integrazione delle risorse e delle risposte assistenziali.

Corre l'obbligo sottolineare che per l'anno 2021, comunque, l'ASP ha strutturato la contrattazione sulla base del nuovo atto aziendale, vigente al momento della negoziazione, costruito basandosi sulla impostazione per Dipartimenti dell'Azienda, secondo cui gli Organi dell'ASP di Agrigento sono così costituiti:

- a) il Direttore Generale (che nomina un Direttore Amministrativo e un Direttore Sanitario);
- b) il Collegio Sindacale;
- c) il Collegio di Direzione.

L'articolazione organizzativa dell'Azienda è improntata a criteri di massima flessibilità, volta ad assecondare il mutare dei programmi e garantire il perseguimento degli obbiettivi.

Il modello organizzativo aziendale, secondo la L.R. 5/09 e s.m.i., è suddiviso in quattro Aree (Staff, Amministrativa, Territoriale ed Ospedaliera), le quali vengono organizzate ex D.Lgs.502/92 e s.m.i. su base dipartimentale e distrettuale ed articolate:

I) **AREA DI STAFF**, nel cui ambito rientrano tutte le Strutture e gli Uffici che, per la loro rilevanza aziendale, sono allocati nella Direzione Generale o Amministrativa o Sanitaria, in relazione alle competenze attribuite.

Il modello organizzativo Aziendale prevede, le sottoelencate UU.OO., alle dirette dipendenze del Direttore Generale:

- Controllo di Gestione e Sistemi Informativi Statistici Aziendali U.O.C.
- Sistemi Informativi Statistici Aziendali U.O.S.
- Servizio di Psicologia U.O.C.
- Coordinamento supporto psicologico Pronto Soccorso U.O.S.
- Servizio Legale U.O.C.
- Internazionalizzazione e Ricerca Sanitaria U.O.S.
- Servizio di Prevenzione e Protezione U.O.S.

- Sorveglianza Sanitaria U.O.S.
- Energy Management Aziendale U.O.S.
- Qualità e Gestione del Rischio Clinico con annessa Ingegneria clinica U.O.S.
- Internai Audit U.O.S.
- Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
- Data Protection Office.

II) AREA AMMINISTRATIVA, nel cui ambito rientrano:

- A. Dipartimento Amministrativo Strutturale
- B. Strutture complesse, con all'interno le afferenti Strutture Semplici
 - Servizio Affari Generali
 - Servizio Risorse Umane
 - Servizio Economico Finanziario e Patrimoniale
 - Servizio Provveditorato
 - Servizio Tecnico
 -

III) AREA TERRITORIALE, nel cui ambito rientrano:

- A. Distretti Sanitari di Base, con le afferenti Strutture Semplici
- Distretto Sanitario di Agrigento
 - Distretto Sanitario di Bivona
 - Distretto Sanitario di Canicattì
 - Distretto Sanitario di Casteltermini
 - Distretto Sanitario di Licata
 - Distretto Sanitario di Ribera
 - Distretto Sanitario di Sciacca
- B. Dipartimenti Territoriali Strutturali
 - Dipartimento di Prevenzione, con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali.
 - Dipartimento di Prevenzione Veterinario, con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali.
 - Dipartimento di Salute Mentale, con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali.
- C. Consultori Territoriali, per la gestione delle attività dei consultori pubblici e di quelli privati ricadenti nel territorio dell'ASP. .
- D. Dipartimento delle cure primarie e dell'Integrazione Socio-sanitaria Funzionale con le afferenti strutture complesse, semplici e semplici dipartimentali;
- E. Struttura Amministrativa Area Territoriale.

IV) AREA OSPEDALIERA, nel cui ambito rientrano:

- A. Presidi Ospedalieri:

- Presidio Ospedaliero di Agrigento (DEA di I livello), con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici dipartimentali
- Presidio Ospedaliero di Canicattì (Presidio Base), con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici dipartimentali
- Presidio Ospedaliero di Licata (Presidio Base), con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici dipartimentali
- Ospedali Riuniti Sciacca-Ribera (DEA di I livello), con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici dipartimentali
- U.O.C. Struttura Amministrativa P.O. Agrigento
- U.O.C. Struttura Amministrativa PP.OO. Canicattì-Licata
- U.O.C. Struttura Amministrativa PP.OO. Sciacca-Ribera

B. Dipartimenti Ospedalieri Strutturali

- Dipartimento di Medicina - Ospedali Riuniti Sciacca-Ribera, con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici dipartimentali.
- Dipartimento di Medicina - Presidi Ospedalieri di Agrigento, Canicattì e Licata, con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici dipartimentali
- Dipartimento di Chirurgia - Ospedali Riuniti Sciacca e Ribera, con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici dipartimentali,
- Dipartimento Area di Chirurgia -, Presidi Ospedalieri di Agrigento, Canicattì e Licata con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali,
- Dipartimento Emergenza, con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali
- Dipartimento Cardiovascolare, con le afferenti Strutture Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali

Per i Presidi Ospedalieri dell’Azienda nel dettaglio sono previsti:

- un Direttore Medico di Struttura Complessa ed un Dirigente Amministrativo Responsabile di Struttura Complessa per il Presidio Ospedaliero di Agrigento, un Dirigente Medico Responsabile di Struttura Semplice dipartimentale per il Presidio Ospedaliero di Canicattì afferente alla Direzione Sanitaria Aziendale, un Dirigente Medico Responsabile di Struttura Semplice dipartimentale per il Presidio Ospedaliero di Licata afferente alla Direzione Sanitaria Aziendale, un Dirigente Amministrativo Responsabile di Struttura Complessa per i Presidi Ospedalieri di Canicattì e di Licata, un Direttore Medico di Struttura Complessa ed un Dirigente Amministrativo Responsabile di Struttura Complessa per gli Ospedali Riuniti “Sciacca-Ribera.

Sono, altresì, previsti i **Dipartimenti Transmurali**, nel cui ambito rientrano Strutture Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali, Ospedaliere e Territoriali e precisamente:

- Dipartimento del Farmaco (Strutturale)

- Dipartimento delle Scienze Radiologiche (Strutturale)
- Dipartimento dei Servizi (Strutturale)
- Dipartimento Materno Infantile (Funzionale)
- Dipartimento di Riabilitazione (Funzionale)
- Dipartimento Oncologico (Funzionale)
- Dipartimento di Cure Primarie e dell'Integrazione Socio-sanitaria (Funzionale)

Il Dipartimento

Il Dipartimento è il modello ordinario di gestione operativa dell'attività dell'Azienda, deve essere considerato quale struttura di coordinamento e di direzione per lo svolgimento di funzioni complesse, consulenza e supervisione per la funzione cui è preposto.

Il Dipartimento assume la valenza di soggetto negoziale nei rapporti con la Direzione Aziendale e le altre Strutture Aziendali.

Il Dipartimento si articola al suo interno in strutture organizzative, complesse, semplici e semplici dipartimentali, che perseguono finalità comuni, risultando quindi tra loro interdipendenti, pur mantenendo la propria autonomia e responsabilità professionale nell'ambito di un unico modello organizzativo e gestionale.

I Dipartimenti, in dipendenza della diversa modalità di esplicazione delle proprie attività, si distinguono in:

- Dipartimenti Strutturali
- Dipartimenti Funzionali.

In particolare:

- i Dipartimenti strutturali rappresentano le strutture il cui obiettivo principale è l'uso efficiente/ottimale delle risorse, con autorità sovraordinata rispetto alle unità operative o servizi che la compongono;
- i Dipartimenti funzionali coinvolgono "orizzontalmente" le unità operative ed hanno come finalità principale e diretta l'ottimizzazione delle procedure operative destinate al raggiungimento di un obiettivo ovvero delle pratiche assistenziali destinate a categorie di pazienti o a quadri clinici specifici ed altresì servono a massimizzare l'efficacia e la qualità della prestazione.

1. In relazione alla tipologia di attività, i Dipartimenti si possono distinguere in:

- Dipartimento amministrativo
- Dipartimenti sanitari territoriali
- Dipartimenti sanitari transmurali (ospedale/territorio)
- Dipartimenti ospedalieri distrettuali ed interdistrettuali)

2. Il Dipartimento, nello svolgimento delle funzioni proprie del suo specifico ambito di attività, si propone di conseguire i seguenti obiettivi:

- la convergenza di competenza ed esperienza;
- l'interdisciplinarietà;

- la garanzia di continuità delle prestazioni prevenendo ridondanze di tempi e/o procedure inutili;
 - l'accorpamento secondo criteri di efficienza ed efficacia pratica.
3. Le funzioni dei Dipartimenti, sia Amministrativi sia Sanitari, comprendono, in particolare, la definizione di progetti e programmi, l'individuazione di obiettivi prioritari, l'allocazione di risorse e di mezzi.

I Presidi Ospedalieri

1. Il Presidio Ospedaliero (P.O.) fornisce assistenza per tutte le patologie che richiedano prestazioni diagnostico-terapeutiche non erogabili con altrettanta efficacia ed efficienza a livello territoriale; può comprendere una a più strutture ospedaliere ed è da considerarsi quale struttura complessa dotata di autonomia tecnico-gestionale ed economico-finanziaria, soggetta a rendicontazione analitica, con contabilità separate all'interno del bilancio aziendale.
2. Contribuisce al progetto di salute della comunità attuando le politiche Aziendali attraverso un impiego efficace ed efficiente delle risorse assegnate al Presidio Ospedaliero medesimo, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi sanitari programmati perseguendo un'azione diagnostico terapeutica improntata alla continuità assistenziale ed all'approccio polispecialistico e multi professionale attuato attraverso l'integrazione delle attività, appropriate al caso, sia interne al Presidio Ospedaliero che esterne promovendo e presidiando la qualità dei servizi e derogazione delle prestazioni, nonché la loro appropriatezza valutata secondo i criteri della medicina basata sulle prove di efficacia.
3. La rete ospedaliera dell'A.S.P. di Agrigento ai sensi del D.A. 22/2019 è composta dai cinque Presidi Ospedalieri così articolati:
 - Presidio Ospedaliero San Giovanni di Dio di Agrigento (DEA di I livello),
 - Presidio Ospedaliero Barone Lombardo di Canicattì (Presidio di Base),
 - Presidio Ospedaliero San Giacomo D'Altopasso di Licata (Presidio di Base)
 - Ospedali Riuniti: “Sciacca-Ribera” (DEA di I livello), ricomprensivo il Presidio Ospedaliero Giovanni Paolo II di Sciacca ed il Presidio Ospedaliero Fratelli Parlapiano di Ribera.

Il Dipartimento Ospedaliero

La collocazione geografica dei cinque Presidi Ospedalieri dell'Azienda determina la istituzione di n. 7 Dipartimenti Ospedalieri strutturali, come di seguito specificato:

- Dipartimento di Medicina PP.OO. Agrigento-Canicattì-Licata (Strutturale)
- Dipartimento di Medicina PP.OO. Riuniti Sciacca-Ribera (Strutturale)
- Dipartimento di Chirurgia PP.OO. Agrigento-Canicattì-Licata (Strutturale)

- Dipartimento di Chirurgia PP.OO. Riuniti Sciacca-Ribera (Strutturale)
- Dipartimento di Emergenza (Strutturale)
- Dipartimento Cardiovascolare (Strutturale)
- Dipartimento dei Servizi (Strutturale)

I Dipartimenti Ospedalieri coinvolgono orizzontalmente le UU.OO. afferenti ai Presidi Ospedalieri ed hanno come obiettivo principale e diretto l'ottimizzazione delle procedure operative destinate all'erogazione delle pratiche assistenziali destinate a categorie di pazienti o a quadri clinici specifici. I dipartimenti ospedalieri strutturali hanno la responsabilità gestionale diretta delle risorse loro assegnate, dei processi di programmazione e di controllo e sono sovraordinati alle UU.OO. che li compongono e pertanto, assumono la valenza di soggetti negoziali nei rapporti con la Direzione Aziendale.

Le risorse dei dipartimenti strutturali sono quelle delle UU.OO. che ad essi afferiscono.

Sono funzioni dei dipartimenti ospedalieri:

L'assistenza: attraverso l'individuazione ed il coordinamento delle prestazioni che si rendono necessarie nell'ambito di un approccio globale al paziente, per mezzo delle seguenti attività: pre-ospedalizzazione e attività ambulatoriale, day hospital/day surgery, ricovero ordinario, riabilitazione, ospedalizzazione a domicilio, percorsi dei pazienti.

- » La Formazione e aggiornamento: La formazione e l'aggiornamento del personale operante nell'ambito delle differenti unità operative.
- » La ricerca: orientata al raggiungimento degli obiettivi propri dell'istituzione dipartimentale, attraverso il coordinamento delle iniziative più significative e l'attivazione dei necessari collegamenti con altre istituzioni.
- » La educazione ed informazione sanitaria: attraverso l'istituzione di una serie di iniziative indirizzate al singolo paziente ed in collaborazione con Enti ed Istituzioni diverse, riguardanti specifiche tematiche identificate come prioritarie rispetto agli obiettivi e mirate alla tipologia dei pazienti assistiti nell'ambito del dipartimento.

L'attività dei dipartimenti, con le dovute differenziazioni in relazione alla tipologia sono in particolari ricondotte a:

L'utilizzazione ottimale degli spazi assistenziali e delle apparecchiature, che deve essere finalizzata ad una migliore gestione delle risorse a disposizione al fine di consentire una più completa assistenza al malato ed ove è possibile anche all'allocazione delle UU.OO. facenti parte del dipartimento in spazi contigui

- Il coordinamento con le relative attività extra-ospedaliera per un'integrazione dei servizi dipartimentali con quelli del territorio
- Lo studio, l'applicazione e la verifica di sistemi per la maggiore possibile omogeneità alle procedure organizzative ed assistenziali
- La promozione di iniziative di umanizzazione dell'assistenza all'interno delle strutture dipartimentali
- L'individuazione di nuove attività o di nuovi modelli operativi nello specifico campo di competenza
- L'organizzazione della didattica, la ricerca e l'educazione e l'informazione sanitaria.

Nell'ambito dell'organizzazione dei presidi ospedalieri e dell'attività territoriale sono istituiti i dipartimenti funzionali transmurali che hanno come principale obiettivo quello di migliorare la pratica clinica assistenziale, favorendo l'acquisizione ed il mantenimento di competenze tecnico-professionali adeguate, definendo percorsi diagnostico-terapeutici assistenziali (PDTA) e sono costituiti da strutture organizzative che hanno finalità comuni per omogeneità, affinità e complementarietà. I dipartimenti funzionali transmurali sono i seguenti:

- Dipartimento Materno Infantile (Funzionale-Transmurale)
- Dipartimento Oncologico (Funzionale-Transmurale)
- Dipartimento di Riabilitazione (Funzionale-Transmurale)

Il Distretto Sanitario

Il Distretto Sanitario di Base è l'articolazione territoriale al cui livello il Servizio Sanitario Regionale attiva il percorso assistenziale e realizza l'integrazione tra attività sanitarie e sociale.

Il Distretto assicura i servizi di assistenza primaria relativi alle attività sanitarie e socio-sanitarie nonché il coordinamento delle proprie attività con quelle dei dipartimenti e degli stabilimenti ospedalieri. Gli stessi (Distretto, Dipartimento, Stabilimento Ospedaliero) di concerto tra di loro assicurano le attività territoriali.

Il Distretto opera sulla base delle risorse assegnate, negoziate con la Direzione Aziendale e definite in rapporto agli obiettivi di salute della popolazione di riferimento. Nell'ambito delle risorse assegnate* il Distretto è dotato di autonomia tecnico-gestionale ed economico-finanziaria, con contabilità separate all'interno del bilancio dell'Azienda ed assegnazione di budget funzionale.

Sono compiti del Distretto:

- a) assicurare l'assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e socio-sanitarie, ivi compresa la continuità assistenziale ed il necessario rapporto tra i medici di medicina generale, i pediatri di libera scelta, i servizi di continuità assistenziale notturna e festiva ed i presidi specialistici ambulatoriali, attraverso l'analisi dei bisogni di salute espressi dalla comunità locale, individuando, in relazione alle capacità operative, i livelli aggregati di erogazione dell'offerta;

- b) assicurare il coordinamento della propria attività con quello del Dipartimento di prevenzione, degli altri Dipartimenti territoriali e degli stabilimenti ospedalieri;
- c) garantire la fruizione dei servizi prodotti dai presidi distrettuali e quelli forniti da altri presidi, assicurando l'integrazione tra servizi ospedalieri e territoriali;
- d) attivare ed attuare protocolli diagnostici e terapeutici adottati dall'Azienda;
- e) sviluppare iniziative di educazione sanitaria e di informazione agli utenti;
- f) concorrere, con le proprie risorse, ai programmi di prevenzione concordati con il Dipartimento di prevenzione;
- g) individuare la collocazione funzionale delle articolazioni organizzative dei dipartimenti strutturali istituiti.

Il Distretto articola l'organizzazione dei servizi, tenendo conto della realtà del territorio, nel rispetto delle risorse disponibili e delle indicazioni della direzione aziendale. Le attività di erogazione delle prestazioni, salvo quanto disciplinato diversamente dalla programmazione regionale, sono svolte dai Distretti ed organizzate in unità funzionali. Dovranno adottarsi tutte le necessarie misure per garantire le prestazioni specialistiche, in particolare quelle delle branche a visita e la riduzione dei tempi di attesa, per le prestazioni strumentali.

Il territorio dell'ASP di Agrigento è articolato in 7 ambiti:

<u>Distretto Sanitario di Agrigento:</u>	<i>Agrigento, Aragona, Comitini, Favara, Ioppolo, Giancaxio, Porto Empedocle, Raffadali, Realmonte, Santa Elisabetta, Sant'Angelo Muxaro, Siculiana.</i>
<u>Distretto Sanitario di Bivona:</u>	<i>Alessandria della Rocca, Bivona, Cianciana, San Biagio Platani, Santo Stefano di Quisquina.</i>
<u>Distretto Sanitario di Canicattì:</u>	<i>Camastra, Campobello di Licata, Canicattì, Castrofilippo, Grotte, Naro, Racalmuto, Ravanusa.</i>
<u>Distretto Sanitario di Casteltermini:</u>	<i>Cammarata, Casteltermini, San Giovanni Gemini.</i>
<u>Distretto Sanitario di Licata:</u>	<i>Licata, Palma di Montechiaro.</i>

<i><u>Distretto Sanitario di Ribera:</u></i>	<i>Burgio, Calamonaci, Cattolica Eraclea, Lucca Sicula, Montallegro, Ribera, Villafranca Sicula.</i>
<i><u>Distretto Sanitario di Sciacca:</u></i>	<i>Caltabellotta, Menfi, Montevago, Sambuca di Sicilia, Santa Margherita Belice, Sciacca.</i>

Le risorse umane

Volendo fornire al lettore un quadro sintetico delle informazioni rilevanti che permettano una interpretazione dei risultati raggiunti, si evidenziano i dati relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, nonché le risorse finanziarie assegnate.

Il Personale a tempo indeterminato dell'ASP di Agrigento al 31/12/2021 è risultato pari a n. 2806 unità, in dettaglio:

qualifica / posiz.economica/profilo	Presenti al 31/12/2021
Dir. Medico con inc. Struttura complessa (rapp. Esclusivo)	20
Dir. Medico con inc. di struttura complessa (rapp. Non escl.)	3
Dir. Medico con incarico di struttura semplice (rapp. Esclusivo)	32
Dir. Medico con incarico struttura semplice (rapp. Non escl.)	2
Dirigenti medici con altri incar. Prof.li (rapp. Esclusivo)	420
Dirigenti medici con altri incar. Prof.li (rapp. Non escl.)	81
Dir. Medici a t. determinato(art. 15-septies d.lgs. 502/92)	0
Veterinari con inc. di struttura complessa (rapp.esclusivo)	2
Veterinari con inc. di struttura complessa (rapp. Non escl.)	0
Veterinari con inc. di struttura semplice (rapp. Esclusivo)	9
Veterinari con inc. di struttura semplice (rapp. Non escl.)	0
Veterinari con altri incar. Prof.li (rapp. Esclusivo)	26
Veterinari con altri incar. Prof.li (rapp. Non escl.)	1
Veterinari a t. determinato (art. 15-septies d.lgs. 502/92)	0
Odontoiatri con inc. di struttura complessa (rapp. Escl.)	0
Odontoiatri con inc. di struttura complessa (rapp. Non escl.)	0
Odontoiatri con inc. di struttura semplice (rapp. Esclusivo)	0
Odontoiatri con inc. di struttura semplice (rapp. Non escl.)	0
Odontoiatri con altri incar. Prof.li (rapp. Esclusivo)	0
Odontoiatri con altri incar. Prof.li (rapp. Non escl.)	0

Odontoiatri a t. determinato (art. 15-septies d.lgs. 502/92)	0
Farmacisti con inc. di struttura complessa (rapp. Esclusivo)	1
Farmacisti con inc. di struttura complessa (rapp. Non escl.)	0
Farmacisti con inc. di struttura semplice (rapp. Esclusivo)	1
Farmacisti con inc. di struttura semplice (rapp. Non escl.)	0
Farmacisti con altri incar. Prof.li (rapp. Esclusivo)	18
Farmacisti con altri incar. Prof.li (rapp. Non escl.)	0
Farmacisti a t. determinato (art. 15-septies d.lgs. 502/92)	0
Biologi con inc. di struttura complessa (rapp. Esclusivo)	0
Biologi con inc. di struttura complessa (rapp. Non escl.)	0
Biologi con inc. di struttura semplice (rapp. Esclusivo)	0
Biologi con inc. di struttura semplice (rapp. Non escl.)	0
Biologi con altri incar. Prof.li (rapp. Esclusivo)	11
Biologi con altri incar. Prof.li (rapp. Non escl.)	0
Biologi a t. determinato (art. 15-septies d.lgs. 502/92)	0
Chimici con inc. di struttura complessa (rapp. Esclusivo)	0
Chimici con inc. di struttura complessa (rapp. non escl.)	0
Chimici con inc. di struttura semplice (rapp. Esclusivo)	0
Chimici con inc. di struttura semplice (rapp. Non escl.)	0
Chimici con altri incar. Prof.li (rapp. Esclusivo)	0
Chimici con altri incar. Prof.li (rapp. Non escl.)	1
Chimici a t. determinato (art. 15-septies d.lgs. 502/92)	0
Fisici con inc. di struttura complessa (rapp. Esclusivo)	0
Fisici con inc. di struttura complessa (rapp. Non escl.)	0
Fisici con inc. di struttura semplice (rapp. Esclusivo)	0
Fisici con inc. di struttura semplice (rapp. Non escl.)	0
Fisici con altri incar. Prof.li (rapp. Esclusivo)	2
Fisici con altri incar. Prof.li (rapp. Non escl.)	0
Fisici a t. determinato (art. 15-septies d.lgs. 502/92)	0
Psicologi con inc. di struttura complessa (rapp. Esclusivo)	0
Psicologi con inc. di struttura complessa (rapp. Non escl.)	0
Psicologi con inc. di struttura semplice (rapp. Esclusivo)	5
Psicologi con inc. di struttura semplice (rapp. Non escl.)	0
Psicologi con altri incar. Prof.li (rapp. Esclusivo)	18
Psicologi con altri incar. Prof.li (rapp. Non escl.)	1
Psicologi a t. determinato (art. 15-septies d.lgs. 502/92)	0
Dirigente prof. Sanit. Inferm/ostetrica (inc. Strut. Compl.)	0
Dirigente prof. Sanit. Inferm/ostetrica (inc. Strut. Sempl.)	0
Dirigente prof. Sanit. Inferm/ostetrica (altri inc. Prof.li)	1
Dir. Prof.san.inferm/ostet t.det.art.15-septies dlgs 502/92	0
Dirigente prof. Sanit. Riabilitative (inc. Strut. Compl.)	0
Dirigente prof. Sanit. Riabilitative (inc. Strut. Sempl.)	0
Dirigente prof. Sanit. Riabilitative (altri inc. Prof.li)	0
Dir. Prof. San. Riabilitat. T.det.art.15-septies dlgs 502/92	0
Dirigente prof. Tecnico sanitarie (inc. Strut. Compl.)	0
Dirigente prof. Tecnico sanitarie (inc. Strut. Sempl.)	0

Dirigente prof. Tecnico sanitarie (altri inc. Prof.li)	0
Dir. Prof.tecnico sanitarie t.det.art.15-septies dlgs 502/92	0
Dirigente prof.tecniche della prevenzione (inc.strut.compl.)	0
Dirigente prof.tecniche della prevenzione (inc.strut.sempl.)	0
Dirigente prof.tecniche della prevenzione(altri inc.prof.li)	0
Dir. Prof.tecniche prevenz. T.det.art.15-septies dlgs 502/92	0
Coll.re prof.le sanitario - pers. Infer. Senior - ds	17
Coll.re prof.le sanitario - pers. Infer. - d	1094
Oper.re prof.le sanitario pers. Inferm. - c	0
Oper.re prof.le di II cat.pers. Inferm. Senior-c	0
Oper.re prof.le di II cat.pers. Inferm. Bs	0
Coll.re prof.le sanitario - pers. Tec. Senior - ds	1
Coll.re prof.le sanitario - pers. Tec.- d	118
Oper.re prof.le sanitario - pers. Tec.- c	0
Profilo atipico ruolo sanitario	0
Coll.re prof.le sanitario - tecn. della prev. Senior - ds	1
Coll.re prof.le sanitario - tecn. della prev. - d	45
Oper.re prof.le sanitario - tecn. della prev. - c	0
Coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. Senior - ds	1
Coll.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - d	41
Oper.re prof.le di II cat. con funz. di riabil. Senior - c	0
Oper.re prof.le sanitario - pers. della riabil. - c	0
Oper.re prof.le di II cat. con funz. di riabil. - bs	0
Avvocato dirig. con incarico di struttura complessa	0
Avvocato dirig. con incarico di struttura semplice	1
Avvocato dirig. con altri incar.prof.li	0
Avvocato dir. A t. determinato(art. 15-septies dlgs. 502/92)	0
Ingegnere dirig. con incarico di struttura complessa	0
Ingegnere dirig. con incarico di struttura semplice	0
Ingegnere dirig. con altri incar.prof.li	2
Ingegnere dir. a t. determinato(art.15-septies dlgs. 502/92)	0
Architetti dirig. con incarico di struttura complessa	0
Architetti dirig. con incarico di struttura semplice	0
Architetti dirig. con altri incar.prof.li	0
Architetti dir. a t.determinato(art. 15-septies dlgs.502/92)	0
Geologi dirig. con incarico di struttura complessa	0
Geologi dirig. con incarico di struttura semplice	0
Geologi dirig. con altri incar.prof.li	0
Geologi dir. a t. Determinato(art. 15-septies dlgs. 502/92)	0
Assistente religioso - d	2
Specialista della comunicazione istituzionale - d	0
Specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico - d	0
Profilo atipico ruolo professionale	0
Analisti dirig. con incarico di struttura complessa	0
Analisti dirig. con incarico di struttura semplice	0
Analisti dirig. con altri incar.prof.li	0

Analisti dir. a t. Determinato(art. 15-septies dlgs. 502/92)	0
Statistico dirig. con incarico di struttura complessa	0
Statistico dirig. con incarico di struttura semplice	0
Statistico dirig. con altri incar.prof.li	0
Statistico dir. a t.determinato(art. 15-septies dlgs.502/92)	0
Sociologo dirig. con incarico di struttura complessa	0
Sociologo dirig. con incarico di struttura semplice	1
Sociologo dirig. con altri incar.prof.li	2
Sociologo dir. a t. determinato(art.15-septies dlgs. 502/92)	0
Dir. Ambientale con incarico di struttura complessa	0
Dir. Ambientale con incarico di struttura semplice	0
Dir. Ambientale con altri incar.prof.li	0
Dir. Ambientale a t. determinato (art.15-septies dlgs 502/92)	0
Collab.re prof.le assistente sociale senior - ds	3
Collab.re prof.le assistente sociale - d	60
Collab.re tec. - prof.le senior - ds	0
Collab.re tec. - prof.le - d	6
Oper.re prof.le assistente soc. - c	0
Assistente tecnico - c	11
Program.re - c	2
Operatore tecnico special.to senior - c	26
Operatore tecnico special.to - bs	28
Operatore socio sanitario - bs	68
Operatore tecnico - b	106
Operatore tecnico addetto all assistenza - b	8
Ausiliario specializzato - a	98
Profilo atipico ruolo tecnico	0
Dirigente amm.vo con incarico di struttura complessa	8
Dirigente amm.vo con incarico di struttura semplice	0
Dirigente amm.vo con altri incar.prof.li	6
Dirig. Amm.vo a t. determinato (art. 15-septies dlgs.502/92)	0
Collaboratore amministrativo prof.le senior - ds	9
Collaboratore amministrativo prof.le - d	103
Assistente amministrativo - c	128
Coadiutore amm.vo senior - bs	6
Coadiutore amm.vo - b	122
Commesso - a	27
Profilo atipico ruolo amministrativo	0
Ricercatore sanitario - DS	0
Collaboratore prof.le di ricerca sanitaria - D	0
CONTRATTISTI (a)	0
TOTALE	2806

- GLI OBIETTIVI AZIENDALI -

L'ASP di Agrigento ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del decreto legislativo n. 150/09, e con atto deliberativo n. 94 del 26/01/2021 - “Aggiornamento del Piano Triennale della Performance 2021-2023”- si è dotata del Piano della Performance 2021-2023, ovvero di quel documento programmatico triennale, che in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di periodo, definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Nel 2021 pur nella complessità del quadro pandemico sopra descritto, l'Azienda con Deliberazione n. 94 del 26.01.2021, si è dotata del Piano della Performance 2021-2023, con il quale sono stati fissati gli obiettivi strategici triennali a partire dal ciclo della performance 2021 e si è attivata per l'avvio del Ciclo della Performance per l'anno 2021 con la fase di negoziazione con i CdR e ciò nella considerazione che gli obiettivi Contrattuali, di Salute e Funzionamento declinati ai Direttori Generali risalgono comunque al biennio 2019-2021 e che pertanto nessun altro nuovo obiettivo di Salute e Funzionamento è stato assegnato alle Direzioni Strategiche nel corso dell'anno 2021 ad eccezione di asset legati al contenimento della pandemia.

Le Strutture deputate alla declinazione degli obiettivi di budget aziendali, come ad esempio il CdG, sono state distratte da compiti anch'essi legati alla riorganizzazione e controllo delle attività legate alle misure di prevenzione e contrasto del Covid 19.

Nonostante ciò, tenendo conto delle esacerbazioni pandemiche, l'azienda si è determinata di procedere comunque alla negoziazione degli obiettivi, prevedendo formali sedute di negoziazione, in presenza, con i Direttori/Responsabili dei CdR.

In talune circostanze è accaduto che le date prefissate per le sedute di contrattazione siano state differite a causa della indisponibilità delle parti contrattanti, in quanto impegnate in attività improvvise e non preventivabili, legate quasi sempre ad attività di supporto alle azioni di contrasto alla pandemia o a causa di cluster epidemici presenti all'interno delle unità operative o dei settori contrattanti, situazioni che di fatto hanno impedito alle parti di accedere alla negoziazione stessa.

Ciò nonostante l'iter di negoziazione degli obiettivi di budget per l'anno 2021 è stato compiutamente concluso e tutti i CdR, aventi titolo ad accedere alla negoziazione, sono stati destinatari di obiettivi assegnati in continuità con quelli contrattuali, di salute e funzionamento già previsti per il biennio 2019-2020, con l'aggiunta di obiettivi strategici, ritenuti pertinenti, per garantire taluni debiti informativi emersi nel corso dell'anno 2021, avendo particolare riguardo, tra gli altri obiettivi assegnati, all'implementazione di azioni legate alla prevenzione di eventi corruttivi o obiettivi mirati

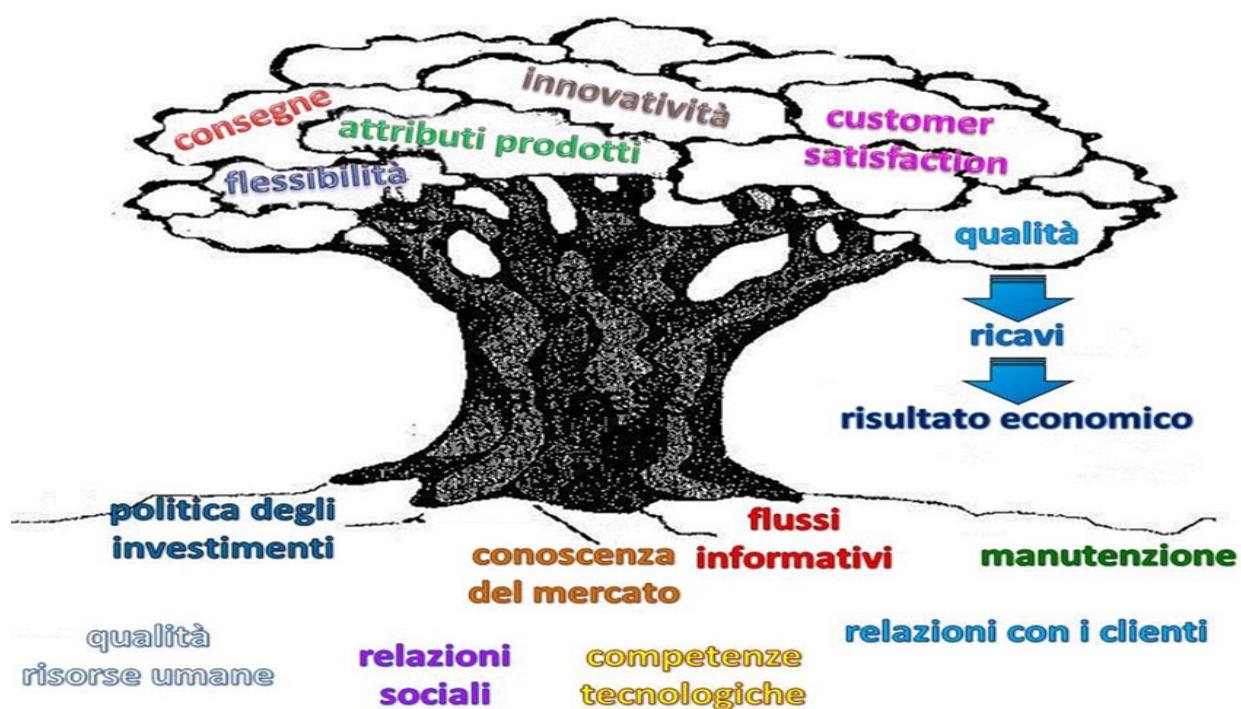
al contenimento dei tempi per garantire la tempestività dei pagamenti nella pubblica amministrazione.

In ultimo con nota prot. n. 8169 del 13.01.2022 la Direzione Strategica, congiuntamente con la UOC Risorse Umane ed il CdG, ha provveduto ad emanare a tutte le unità produttive dell'Azienda le indicazioni operative affinché quest'ultime potessero procedere alla rendicontazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati, avendo particolare riguardo a che le citate articolazioni aziendali completassero la trasmissione del consuntivo dei piani di lavoro entro il mese di Febbraio 2021.

In conclusione appare opportuno rimarcare che gli obiettivi negoziati per l'anno 2021 sono stati assegnati ai CdR in continuità con gli obiettivi del Biennio 2019-2020; le Unità produttive hanno pertanto provveduto a rendicontare, in base agli indicatori di risultato posti, per tutto l'anno 2021 e le attività di misurazione dei risultati raggiunti hanno tenuto conto dell'intero arco temporale delle attività svolte e dei risultati conseguiti nel 2021.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti. Infine, in riferimento alle finalità sopradescritte, questa relazione vuole configurarsi come un documento snello e comprensibile.

- ALBERO DELLA PERFORMANCE -



Come già evidenziato, l'attività di responsabilizzazione a livello aziendale parte sicuramente **dagli Obbiettivi di Salute e Funzionamento ed Obbiettivi Contrattuali** in ragione degli obiettivi già assegnati nel biennio 2019-2020 alla Direzione Generale pro-tempore, riproposti in continuità di quest'ultimi anche nell'anno 2021.

Le indicazioni ricevute da parte dell'Assessorato Regionale della Sanità, determinano l'elaborazione di una serie di obiettivi e indicatori sulla base dei quali vengono effettuate, nel corso del ciclo della performance, le dovute attività di ribaltamento e le successive attività di misurazione del grado di raggiungimento.

Anche per l'anno 2021, come sopra evidenziato, è stato il punto di partenza per la definizione degli obiettivi. Tuttavia, la situazione emergenziale ha determinato una serie di integrazioni necessarie generate dai contenuti e dalle disposizioni dei vari DPCM relativi all'emergenza sanitaria, comunque aderenti al processo di responsabilizzazione.

- IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Con D.A. 1821 del 26 settembre 2011, l'Assessorato Regionale per la Salute da alle Aziende sanitarie siciliane le linee di indirizzo in materia di verifica e di valutazione del personale dipendente del S.S.R..

Il decreto in argomento, nel rispetto decreto legislativo n. 150/09, stabilisce l'oggetto della misurazione e valutazione, ovvero: sia misurazione e valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, inoltre, individua le modalità ed i tempi del ciclo di gestione della performance il quale si articola nelle seguenti fasi:

Fasi	Attività	Soggetti coinvolti
fase a	Definizione e assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione anche delle risorse umane, tecniche e finanziarie	- Direzione strategica aziendale - Programmazione e controllo di gestione - Politiche del personale
fase b	Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse	- Programmazione e Controllo di Gestione
fase c	1) Monitoraggio in corso di esercizio 2) Attivazione di eventuali interventi	1) Programmazione e controllo di gestione 2) Direzione strategica aziendale

	correttivi	
fase d	Misurazione e valutazione annuale della performance individuale	- Il dirigente di struttura immediatamente sovraordinata, in prima istanza; - L' O.I.V. in seconda istanza
fase e	Misurazione e valutazione annuale delle unità organizzative	- L'O.I.V. per la misurazione e valutazione della performance con riferimento alle strutture (dipartimenti/coordinamenti/strutture complesse) secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/09
fase f	Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito	Settore personale
fase g	Rendicontazione dei risultati ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi	- Settore personale/U.O. politiche del personale - Comunicazione istituzionale - sito web - Struttura tecnica permanente

- L'ORGANISMO INDEPENDENTE DI VALUTAZIONE -

Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, la Direzione Generale, si avvale della attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che opera in posizione di autonomia.

L'attuale Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'ASP di Agrigento di seguito OIV, è stato nominato con delibera n. 894 del 12.06.2021, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., della deliberazione Civit n. 12/2013, del DPR n. 105/2016 e del DPCM del 02/12/2016, il suddetto Organismo, composto da tre esperti, di cui uno con funzione di Presidente, in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza, con competenze tecniche di valutazione e di controllo di gestione, comprovate dalla iscrizione all'elenco nazionale dei componenti OIV di cui al Decreto 2 dicembre 2016 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- l Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'organismo indipendente di valutazione svolge le funzioni e le attività di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con l'obiettivo di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Verifica, inoltre, che

l'amministrazione realizi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti.

In particolare:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso ((, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi));
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché' alla Corte dei conti ((e al Dipartimento della funzione pubblica));
- c) valida la Relazione sulla performance, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione ((con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d))), nonché' dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti ((dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014));

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

- I REGOLAMENTI AZIENDALI PER LA VALUTAZIONE -

Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e sanitaria e della gestione agli indirizzi impartiti, l'ASP ha adottato i seguenti regolamenti, in dettaglio:

- Deliberazione n. 1970 del 02.05.2013 ad Oggetto “ Adozione regolamenti retribuzione di risultato della dirigenza - Verifica e Valutazione del personale dirigenziale area medica e veterinaria - Verifica e valutazione del personale dirigenziale area amministrativa, professionale, tecnica e sanitaria non medica” , si è dotata di tre distinti regolamenti, ovvero:
 - Regolamento Retribuzione di risultato della Dirigenza;
 - Regolamento Verifica e valutazione del personale dirigenziale area medica e veterinaria;
 - Regolamento Verifica e valutazione del personale dirigenziale area amministrativa, professionale, tecnica e sanitaria non medica;
- Deliberazione n. 1824 del 21.12.2016 ad oggetto ”Presa atto accordo decentrato con le OO.SS. del comparto, in materia di erogazione della produttività collettiva” (modificata con deliberazione n. 874 del 10.05.2018) con la quale l'azienda si è dotata del nuovo regolamento per l'erogazione della produttività collettiva del personale area comparto.

- IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 - 2023 -

Nello sviluppo del Piano della Performance 2021 - 2023 l'Azienda, ispirandosi al sistema di gestione della *performance secondo a quanto previsto dal d.lgs. 150/09 e dal D.A. 1821 del 26.09.2011*, ha tenuto conto dell'impianto degli obiettivi assegnati alle Direzioni Generali nell'ambito contrattuale.

Il Piano della Performance è stato adottato con **Deliberazione del Commissario Straordinario n. 94 del 26/01/2021**; esso costituisce il presupposto per la predisposizione della presente relazione annuale sulla performance anche se per l'assegnazione degli obiettivi alle articolazioni aziendali ci si è riferiti al modello di performance ispirato ai nuovi obiettivi contrattuali e di salute e funzionamento assegnati all'azienda.

La finalità del Piano della Performance è quella di tracciare i criteri che perimetrono le attività di budgeting, in particolare:

- esplicitazione degli obiettivi, degli indicatori e dei *target* da raggiungere in coerenza con le risorse assegnate
- definizione degli elementi fondamentali che costituiranno la base per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance* (obiettivi, indicatori e *target*).
- evidenziazione di tutti i passaggi logici idonei a garantire “*la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance*” secondo quanto espressamente previsto ai sensi dell’articolo 10, comma 1, del d.lgs. 150/09.

Inoltre, stante la necessità di prevedere un sistema dinamico di progressivo miglioramento del sistema nel suo complesso, il piano ha previsto una logica di miglioramento continuo del sistema, nonché coinvolgimento dell’Organismo Indipendente di Valutazione nella verifica sul funzionamento del sistema nel suo complesso e nell’individuazione delle modifiche da apportare allo stesso.

Relativamente gli obiettivi previsti nel piano essi, seguendo le indicazioni metodologiche del D.lgs. n. 150/2009, sono così caratterizzati:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno, anche se questa caratteristica si riferisce agli obiettivi operativi e va dunque riferita all’attività da realizzare nell’anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell’amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

In sintesi il Piano ha esplicitato il “legame” che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell’amministrazione. Ossia il contributo che l’amministrazione (nel suo complesso nonché

nelle unità organizzative e negli individui di cui si compone) ha apportato attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

Per ogni area di intervento nel piano sono state individuati:

- gli obiettivi strategici ed operativi 2021/2023;
- il valore atteso con gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Inoltre, come detto in premessa l'anno 2021 è stato caratterizzato da contingenti situazioni emergenziali che hanno di fatto determinato un rimaneggiamento delle attività organizzative di questa Azienda Sanitaria.

I contenuti e le disposizioni dei vari DPCM relativi all'emergenza sanitaria hanno indotto la Direzione Strategica a considerare la necessità di procedere all'aggiornamento degli obiettivi del ciclo della performance 2021 in continuità con gli obiettivi del 2020.

Tale metodologia ha assunto maggior significato in relazione al fatto che gli Obiettivi Generali, di Salute e Funzionamento stabiliti con il Piano della performance 2021 -2023, che hanno costituito elemento portante del sistema di obiettivi assegnati alle UU.OO. produttive dell'Azienda, comprendono attività ripartite sia nell'anno 2020 che nell'anno 2021.

- GLI OBIETTIVI STRATEGICI ORGANIZZATIVI -

Per soddisfare gli obiettivi strategici aziendali assegnati dall'Assessorato Regionale della Salute, questa ASP ha tradotto gli stessi in un set di indicatori trasposti anche nel Piano della Performance 2021-2023, che sintetizzano il portafoglio dell'offerta sanitaria dell'ASP, ciò ha rappresentato uno *step imprescindibile* per l'Amministrazione.

Le linee di indirizzo regionali hanno costituito una base solida per il piano della performance 2021- 2023, dal momento che sono state individuate le suddette aeree di intervento:

1. Assistenza territoriale ed integrazione socio sanitaria e privacy;
2. Appropriatezza organizzativa e Sicurezza;
3. Obiettivi di salute e funzionamento;

4. Contenimento dei Costi e Rispetto tetti di spesa;
5. Contributo alla riorganizzazione aziendale;
6. Sanità pubblica e prevenzione;

Per le aree sopra indicate sono state, inoltre, definiti:

- Gli interventi da realizzare;
- Le azioni, legate agli interventi, idonee a garantire l'efficacia negli interventi;
- I risultati programmati per ciascuna azione;
- Gli indicatori volti alla misurazione dei diversi risultati attesi.

L'orientamento al rientro economico ha inoltre consigliato la formulazione di ipotesi sull'impatto economico delle scelte adottate e degli interventi da porre in essere.

- GLI OBIETTIVI OPERATIVI -

Come detto gli obiettivi individuali per l'anno 2021 la cui tecnica di individuazione è stata descritta nel Piano della performance, hanno costituito la prosecuzione logica di quanto già avviato negli anni precedenti.

A tal fine, gli obiettivi della Direzione Strategica derivanti dal mandato istituzionale e dalle indicazioni espressamente assegnati in sede assessoriale con il Piano Attuativo Aziendale e con gli obiettivi di Salute e Funzionamento, sono stati selettivamente ribaltati a tutti i dirigenti apicali ed hanno costituito il presupposto per le successive fasi di delega a tutto il personale dirigente e dipendente.

La programmazione e le azioni già realizzate sono state finalizzate a migliorare ulteriormente qualitativamente e quantitativamente i livelli essenziali di assistenza facendo sì che l'erogazione degli stessi sia risultata efficace ed appropriata e quanto più possibile omogenea su tutto il territorio provinciale, anche ai fini del raggiungimento dell'equilibrio economico.

Anche per l'anno 2021, per la stesura e la presentazioni dei piani operativi, si è fatto riferimento al piano di realizzazione della performance, all'interno del quale sono stati previsti i seguenti passaggi logici fondamentali:

- I Direttori delle UU.OO.CC., sia dell'Area Ospedaliera (PP.OO.) che dell'Area Territoriale (Distretti Sanitari di Base, Dipartimento Salute Mentale, Dipartimenti di Prevenzione, Area Gestione del Farmaco, Area Amministrativa), con riferimento agli obiettivi, sia generali che specifici attinenti la propria area, hanno coinvolto, tanto nella fase di

elaborazione degli obiettivi che in quella di attuazione, tutti i responsabili delle unità operative semplici afferenti alla stessa struttura complessa nonché tutto il personale in servizio sia della dirigenza che del comparto.

- I responsabili delle restanti articolazioni più complesse (Direttori delle Aree Amministrative, Direttori di Distretto Sanitario, Responsabile Gestione Area del farmaco e Responsabile dello Staff del Centro Direzionale nonché i direttori delle aree amministrative) hanno predisposto i rispettivi Piani Operativi, secondo gli obietti generali e specifici di propria competenza.
- I piani di lavoro potevano prevedere, oltre gli obiettivi individuati, anche obiettivi propri aggiuntivi che ciascuna unità operativa intendeva realizzare nel corso dell'anno e ciò, comunque, dopo aver verificato la loro compatibilità con gli obiettivi generali dell'Azienda, con i vincoli di bilancio nonché le risorse umane e strumentali disponibili.
Nei medesimi piani di lavoro dovevano anche essere esplicitate le iniziative che si intendevano avviare per il raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascuna unità operativa nel rispetto dei programmi e degli obiettivi generali dell'Azienda, nonché tenuto conto di quanto stabilito dal regolamento aziendale sul sistema premiante.
- La Direzione Generale, avvalendosi della U.O.C. Controllo di Gestione, ha predisposto le schede di budget del 2021, ha negoziato gli obiettivi, indicatori e relativi valori nonché il peso % assegnato a ciascun indicatore (in funzione della rilevanza strategica degli obiettivi medesimi e tenuto conto anche delle risorse disponibili).
- Ciascun responsabile di U.O.C. ha avuto la competenza e la responsabilità di porre le basi per la verifica sul grado di partecipazione dei dipendenti, afferenti alla medesima U.O. sia della dirigenza che del comparto, al conseguimento degli obiettivi negoziati, ponendo in essere tutti gli adempimenti propedeutici all'applicazione dei sistemi di valutazione e verifica, anche ai fini del salario di risultato;
- I Piani Operativi, sia in forma cartacea che per posta elettronica, sono pervenuti alla Direzione Aziendale tramite la U.O.C. Controllo di Gestione.

- LA RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI -

In considerazione della situazione pandemica con la nota prot. n. 8169 del 13/01/2022 sono state emanate le indicazioni operative alle varie articolazioni aziendali per la relativa rendicontazione dei risultati della performance organizzativa delle strutture e quella individuale del personale afferente.

Anche al fine di permettere una rendicontazione aderente al periodo emergenziale in corso si è determinato in tale nota che la relazione esplicativa nel processo di rendicontazione si doveva tenere nella debita considerazione il contingente periodo emergenziale e pertanto si è ritenuto che i responsabili di struttura dovevano sottolineare nelle proprie relazioni l'eventuale incidenza della pandemia ove questa abbia con tutta evidenza interferito sul grado di raggiungimento degli indicatori previsti, come precedentemente declinati ed assegnati.

Conseguentemente per l'anno 2021 la UOC Controllo di Gestione, nell'ambito dei compiti d'istituto previsti e per le attività di competenza, ha svolto l'istruttoria per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dai diversi piani operativi, in aderenza ai regolamenti aziendali vigenti, determinando il Valore Verificato di ogni struttura contrattante, per la successiva valutazione da parte dell' OIV e definitiva validazione del ciclo della performance per l'anno 2021.

Inoltre, si è proceduto con lo stralcio di quegli obiettivi ritenuti sicuramente non raggiungibili per cause non determinate dalla operatività delle Articolazioni Aziendali in quanto comunque interessati ed influenzati dai processi riorganizzativi per fronteggiare l'epidemia e ridistribuendo in maniera uniforme il punteggio non assegnabile su tutti gli obiettivi specifici restanti.

ASP AGRIGENTO
PIANO PERFORMANCE OBIETTIVI 2021

1. Assistenza territoriale ed integrazione socio sanitaria e privacy

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	VALORE ATTESO	Indicatore 2021	Grado di raggiungimento obiettivo nell'ambito delle attività di verifica del CdG	Note commento
1.1 Presa in carico della cronicità	Contenimento ospedalizzazione per le patologie target e attivazione percorsi	Incremento dei pazienti affetti da diabete e scompenso cardiaco arruolati attivamente diabetici a media complessità HbA1c 8 Emoglobina glicata) >= 6,5. Progetto IGEA; scompensati cardiaci a media complessità classificati in II classe NYHA.	n. pz Diabetici e scompensati con cardiaci arruolati attivamente / n. pz a media complessità inseriti nel registro distrettuale del paziente cronico X 100 >90%	Obiettivo raggiunto Tale obiettivo è in carico ai DD.SS.BB. dell'Azienda	Al CdG è affidato il compito di provvedere al processo di <u>misurazione</u> degli obiettivi assegnati alle UU.OO. dell'Azienda
		Applicazione Percorso BPCO ai sensi del II Decreto 22 Novembre 2016 di approvazione del documento di indirizzo regionale prevede il percorso assistenziale per la gestione integrata dei pazienti affetti da BPCO	SI	Obiettivo raggiunto	

		Revisione delle attività assistenziali erogate in ADI e Cure Palliative- verifica documentale appropriatezza delle prestazioni	Si	Obiettivo raggiunto	
		n. soggetti over 65- anni in cure domiciliari/popolazione over 65 anni	secondo direttive regionali	<u>L'attività è stata rimodulata a causa della pandemia anche in relazione alla difficoltà di garantire l'accesso degli operatori al domicilio dei pazienti; pur tuttavia sono stati raggiunti gli obiettivi di assistenza alla popolazione target</u>	
	Innalzamento qualitativo del livello di cure domiciliari integrate	Indice di soddisfazione ADI (questionario regionale)	rispetto cronoprogramma	L'obiettivo è in atto sospeso ai sensi della nota dell'Assessorato Regionale della Salute prot. DASOE/8/ 34650 del 04.08.2021	
		Tasso occupazione Hospice	aumento	In atto in fase di verifica	
		tasso occupazione PL SUAP	mantenimento	Obiettivo non raggiungibile per la contingente situazione emergenziale. Obiettivi riguardanti le performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni delle UU.OO. non perseguitibili per la evidente riorganizzazione necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso.	
1.2 Potenziamento percorsi d'integrazione ospedale-territorio	Utilizzo capacità produttive del territorio- Hospice	n. percorsi assistenziali per pazienti in età evolutiva e attivazione dei sistemi di monitoraggio (Disturbo specifico dell'apprendimento, diabete, obesità)	SI	In atto in fase di verifica	
	Disabilità e non autosufficienza	integrazione ASP- Comuni-promozioni dimissioni protette	audit congiunti tra operatori ASP e dei servizi sociali comunali. n. 1 incontro per DSB	<u>L'attività per l'anno 2021 è stata rimodulata a causa della pandemia anche in relazione alla difficoltà di garantire l'accesso degli operatori alle attività di auditing</u>	

		Assistenza sanitaria alla popolazione immigrata: mantenimento del rispetto del DA 2183/2012	SI	L'attività è stata rimodulata a causa della pandemia
		Realizzazione di n. 1 procedure per l'accesso facilitato a tutti i front office distrettuali per i portatori di disabilità	Formalizzazione della procedura	Obiettivo raggiunto dai DD.SS.BB dell'Azienda
		Liquidazione delle indennità previste per le disabilità con le modalità e nei termini previsti dalle direttive assessoriali	Tempestivo pagamento delle indennità 100%	Obiettivo raggiunto dai DD.SS.BB dell'Azienda
		Attuazione delle valutazioni multidimensionali UVM effettuate presso il domicilio dell'utenza	numero valutazioni multidimensionali domiciliari N. valutazioni multidimensionali totali	L'attività è stata rimodulata a causa della pandemia anche in relazione alla difficoltà di garantire l'accesso degli operatori al domicilio dei pazienti
1.3 Fragilità	Attuazione di quanto previsto nel piano regionale unitario per l'Autismo	1.3 A completamento procedure di reclutamento del personale per i	Attivazione di almeno un centro diurno pubblico e	Le attività inerenti l'obiettivo per l'anno 2021 sono in fase di completamento ed in continuità con gli obiettivi assegnati nel 2019-2020

		servizi di diagnosi e intervento intensivo precoce organizzativo 1.3 B Implementazione RETE Centri Diurni e Centri Residenziali	avvio procedura aperta di selezione		
1.4 Liste di Attesa	PRGLA per il triennio 2019- 2021	Linee di intervento per il governo dell'offerta (codificati come IGO)	Rispetto tempistica checklist per la verifica delle linee di intervento del PRGLA 2019-2021daIGO 1 ad IGO 27	Obiettivo raggiunto	Dati pubblicati su portale ssr salute
		Linee di Intervento per il governo della domanda (codificati come IGD).	Rispetto tempistica checklist per la verifica delle linee di intervento del PRGLA 2019-2021daIGO 1 ad IGO 27	Obiettivo raggiunto	Dati pubblicati su portale ssr salute
1.5 Screening	Screening oncologici (obiettivi di salute e funzionamento)	n. test eseguiti per tumore cervice uterina/popolazione target	>=50%- scala obiettivi agenас	L'attività è stata rimodulata a causa della pandemia e sospesa con nota assessoriale n.8982 del 10.03.2020. Nel 2021 è stata ripristinata l'attività di screening	
		n. test eseguiti per tumore colon retto/popolazione target	>=50%- scala obiettivi Agenas	L'attività è stata rimodulata a causa della pandemia e sospesa con nota assessoriale n.8982 del 10.03.2020. Nel 2021 è stata ripristinata l'attività di screening	

		n. test eseguiti per tumore mammella/popolazione target	>=60% - scala obiettivi Agenas	L'attività è stata rimodulata a causa della pandemia e sospesa con nota assessoriale n.8982 del 10.03.202 Nel 2021 è stata ripristinata l'attività di screening
		Rispetto del valore previsto dal ministero della salute delle estensioni su tutti gli screening	secondo direttive ministeriali	L'attività è stata rimodulata a causa della pandemia e sospesa con nota assessoriale n.8982 del 10.03.2020 Nel 2021 è stata ripristinata l'attività di screening
		N. Soggetti vaccinati /popolazione target residente	92-95% a 24 mesi, per esavalente, morbillo, meningococco e pneumococco	Nonostante la emergenza pandemica i centri vaccinali sono stati sempre aperti all'utenza nel rispetto delle normative vigenti. Rispetto alle coperture hanno subito una leggera flessione a causa della mancata adesione dell'utenza stessa
1.6 Copertura vaccinale e sorveglianza malattie infettive	implementazione copertura vaccinale	Predisposizione di un programma comunicazione basato sulle evidence per la gestione della corretta informazione sui vaccini ai fini della adesione consapevole (PNPV 2017-2019 e DA n. 11965/2017- nota prot. n.76451 del 16.10.2018- disposizioni operative vaccini.	Relazione sulle attività svolte	In atto in fase di verifica per l'anno 2021

	Registrazione delle vaccinazioni effettuate sul cruscotto regionale per la gestione dell'anagrafe vaccinale	Registrazione del 100% delle vaccinazioni effettuate e riversamento trimestrale dei dati sul cruscotto regionale	In atto in fase di verifica	
	Offerta attiva delle vaccinazioni ai soggetti extracomunitari sbarcati sulle coste siciliane (direttivano prot.n.71734 del 28.09.2018)	Relazione sulle modalità di offerta dei vaccini, in conformità al calendario vaccinale, ai soggetti extracomunitari momentaneamente residenti sul territorio regionale con relativa rendicontazione	In atto in fase di verifica per l'anno 2021	
	Notifica delle malattie infettive rispetto al numero totale di casi rilevati con SDO	70%	In atto in fase di verifica	
1.7 privacy-Applicazione Regolamento Europeo 2016/679 protezione dati	Aggiornamento e revisione registro trattamenti.	Mappatura trattamenti dati personali	Stesura registro aggiornato e/o revisionato	

	Collaborazione e svolgimento di attività di supporto al DPO	Verbale di attività svolta	Almeno 4 incontri al mese	
	Aggiornamento modulistica e aggiornamento del sito aziendale	Predisposizione e aggiornamento e revisione informativa e relativa pubblicazione sul	Valore maggiore di 2 in termini di predisposizione nuove informative e aggiornamento esistenti	
	Ricognizione dei responsabili esterni del trattamento dati (art. 28 GDPR 2016/679)	Formalizzazione accordo di nomina	Valore maggiore di 5 atti di nomina	
	Formazione del personale	Attivazione in modalità FAD corso privacy	n. attestati di partecipazione maggiore di 10% del personale in servizio	

2. Appropriatezza organizzativa e Sicurezza

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	VALORE ATTESO	Indicatore 2021	Grado di raggiungimento obiettivo	Note commento
	Sicurezza Sale Operatorie	Utilizzo check list sale operatorie	>100%	In atto in fase di verifica	L'obiettivo è sempre più attenzionato in considerazione dei controlli sulle Schede analizzate dai NOC
		Utilizzo applicativo registro operatorio (ORMAWEB)	100%	In atto in fase di verifica	Misura correttiva: tale obiettivo è particolarmente attenzionato e l'eventuale non utilizzo di tale sistema è attualmente marginale
	fluidità percorsi ospedalieri	Degenza Media per ricoveri acuti chirurgici (RO)	Mantenimento	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni, anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19 potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso.	
2.1 utilizzo appropriato risorse produttive	Gestione sovraffollamento PS	Degenza Media per ricoveri acuti medici (RO)	Mantenimento	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni, anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19 potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso.	
		Indicatore 1: Miglioramento annuale e progressivo dell'indicatore di efficienza operativa (outcome) Indicatore 2: Attuazione degli adempimenti al D.A. 1584/2018 ed alle relative direttive [processo]	[valore di accettabilità < 0,05 - come da Direttiva Assessoriale n. 9348/19 Azione 1: monitoraggi o continuo del sovraffollamento sulla base degli indicatori di sovraffollamento in coerenza al	L'obiettivo è comunque monitorato con applicativi aziendali basati su flusso emur. Per l'anno 2021 si è evidenziato una disomogenea applicazione dei criteri per il raggiungimento dell'efficienza operativa dei pronto soccorsi dell'azienda . ulteriori correttivi saranno posti in essere successivamente all'emergenza COVID-19 anche in coerenza con le direttive assessoriali	

		D.A. 1584/2018; Azione 2: l'attuazione degli interventi e azioni di prevenzione e contrastio al sovraffollam ento; Azione 3: l'adozione del Piano Aziendale per la Gestione del Sovraffollam ento; Azione 4: Relazione annuale del PAGS sui risultati raggiunti e sullo stato di avanzamento lavori;		
2.2 Efficacia Punti Nascita	Miglioramento Sicurezza Punti nascita	PN senza UTIN: parti con età gestazionale inferiore a 34 settimane compiute la cui madre sia stata ricoverata da più di 24 ore	secondo direttiva regionale ultima disponibile	Obiettivo raggiunto
		PN senza UTIN: percentuale dei neonati trasferiti entro le prime 72 ore di vita	<8% oppure secondo direttiva regionale	Obiettivo raggiunto

			ultima disponibile		
		PN con UTIN: numero neonati dimessi direttamente da TIN/totale pazienti ricoverati nella TIN	<5%	Obiettivo raggiunto	
		Elaborazione di un report di monitoraggio sulla base del documento regionale di riferimento e dei relativi indicatori di monitoraggio	trimestrale	Obiettivo raggiunto	
		Numero requisiti check list rispettati/totale requisiti da rispettare	100%	Obiettivo raggiunto	
2.3 Sicurezza dei pazienti	Monitoraggio degli eventi sentinella e dei relativi piani di miglioramento	Percentuale di completezza scheda A e scheda B. in coerenza al protocollo nazionale SIMES Monitoraggio dell'effettiva implementazione delle azioni correttive	100% SI	In atto in fase di verifica	
	Implementazione delle raccomandazioni ministeriali o di organismi	check list di autovalutazione	Report monitoraggi o su richiesta Agenas	In atto in fase di verifica	

	internazionali sulla qualità e sicurezza dei pazienti e relativa valutazione				
	Direttiva regionale CRE-Sorveglianza delle batteriemie da enterobatteri resistenti ai carbopenemi 8CRE-PNCAR e Circolare del Ministero della Salute prot. 1479 del 17/01/2020	Pieno utilizzo della Piattaforma Regionale CRE	100% degli inserimenti	Obiettivo raggiunto	
	Programma di monitoraggio sistematico dell'uso della checklist in Sala Operatoria	Corretto utilizzo della check list in sala operatoria e relativo monitoraggio	Report annuali	Obiettivo raggiunto	
	Aderenza agli obiettivi ed alle direttive regionali del "Piano nazionale di Contrasto dell'Antibiotico Resistenza (PNCAR) 2017- 2021" ai sensi del D.A. 1162 del 27.06.2018	aderenza alle indicazioni regionali	100%	In atto in fase di verifica	
2.4 Consolidamento della raccolta delle emazie concentrate e del plasma	Rinnovo autorizzazione e Accreditamento delle strutture trasfusionali della rete regionale	Mantenimenti di quanto previsto dai decreti regionali autorizzativi e di accreditamento per SIMT e UDR fisse e mobili	Mantenimento accreditamento. Verifica con esito positivo	In atto in fase di verifica	Il dato è comunque in fase di consolidamento e nel 2021

	Rispetto della previsione di raccolta delle EC Incremento della quantità di plasma destinato all'emoderivazione (cat.A-B)		Secondo PAA 2019- 2020- 2021	In atto in fase di verifica	
2.5 Appropriatezza	Adempimenti regionali previsti dal piano annuale controlli analitici (PACA)	Rispetto degli adempimenti previsti NOC	100% dei controlli previsti dell'anno 2020	Pienamente raggiunto per i controlli di pertinenza dell'anno 2020 (controlli effettuati nell'anno 2021)	
	Aderenza al PNE	Svolgimento attività di auditing nelle strutture segnalate sulla piattaforma PNE	Report	Obiettivo raggiunto	
	Implementazione linee guida secondo direttive regionali	Report sulla base dei degli indicatori previsti nei rispettivi PDTA	SI	In atto in fase di verifica	
2.6 Sicurezza nei luoghi di lavoro	Attuazione/aggiornamento piano emergenza	n. prove di evacuazione effettuate sui presidi aziendali/num. prove da effettuare	>=per punto fisico	In atto in fase di verifica	Obiettivo non raggiungibile per la contingente situazione emergenziale.

3. Obiettivi di salute e funzionamento

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	VALORE ATTESO	Indicatore 2021	Grado di raggiungimento obiettivo	Note commento
3.1 Ottimizzazione casistica	Complessità casistica	Ottimizzazione del Peso Medio area medica (RO+DH)	anno 2021	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni. anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19 potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso.	
		Ottimizzazione del Peso Medio area chirurgica	anno 2021	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni. anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19 potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso..	
		Ottimizzazione dell' indice attività chirurgica	anno 2021	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni. anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19 potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso.	
3.2 Efficacia area ortopedica	tempestività presa in carico paziente con frattura di femore ove r 65 anni	numero di fratture femore per over 65 operate entro le 48 h	60% a 94,3%	Obiettivo verificato	
		% pazienti con verticalizzazione entro le 48H	>30%	In atto in fase di verifica	
		%pazienti con mobilizzazione precoce entro le 48h	>20%	In atto in fase di verifica	
		%accesso in riabilitazione cod. 56 a 30 gg dalla dimissione pz >= 65 anni	>10% rispetto al 2020	In atto in fase di verifica	
		%accesso in riabilitazione cod. 56- 60 a 30 gg dalla dimissione pz>=65 anni	>10% rispetto al 2020	In atto in fase di verifica	

		%accesso in riabilitazione cod. 60 a 30 gg dalla dimissione pz >=65 anni	>rispetto al 2019	In atto in fase di verifica	
3.3Efficacia area ostetrica	Riduzione ricorso taglio cesareo	parti cesarei su parti donne non precesarizzate (cesarei primari)/parti di donne con nessun pregresso cesareo	PN 1° Livello <15% PN 2° livello <25%	Obiettivo verificato	
3.4 Efficacia area cardiologica	tempestività presa in carico paziente IMA STEMI	P.T.C.A. entro un intervallo temporale di 0-1 giorno dalla data di ricovero con diagnosi certa di IMA STEMI (differenza tra la data di intervento e quello di ingresso in PS)/numero totali di IMA sterni	>91,8%	Obiettivo verificato	
	Riduzione Mortalità	Mortalità a trenta giorni dal primo accesso per un episodio di infarto miocardico acuto (IMA) tasso grezzo	Secondo direttiva PNE agenas		
		Mortalità a 30 giorni dal primo ricovero per ictus ischemico (tasso grezzo)	Secondo direttiva PNE agenas	In atto in fase di verifica	Obiettivo è valutabile da reportistica regionale per cui se presente difformità viene richiesto di attivare audit correttivi
3.5Efficacia area chirurgica	Miglioramento Appropriatezza organizzativa e fluidità processo	Numero di ricoveri con intervento di colecistectomia laparoscopica con degenza postoperatoria inferiore a 3 gg/numero totale di ricoveri	>95,3%	Obiettivo verificato	

		incremento numero di colecistectomia laparoscopica	aumento	In atto in fase di verifica	
3.6 Donazioni organi	Incremento dell'attività di donazioni organi	Istituzione Comitato Ospedaliero Procurement Organi e Tessuti (ASR Programma nazionale donazioni 2018- 2020)	SI	Obiettivo raggiunto	
		Incremento del numero di accertamenti di morte con metodo neurologico nell'anno 2021 non inferiore del 20% rispetto all'anno 2020.	Valore obiettivo 100% se non inferiore del 20% rispetto all'anno precedente di riferimento	Obiettivo raggiunto	Il numero delle procedure eseguite deve essere considerato anche in relazione al fatto che l'Asp non è sede di U.O.C. neurochirurgia
		Tasso di opposizione alla donazione non superiore al 38%	Valore obiettivo 100% se non superiore del 38% rispetto all'anno precedente di riferimento	Obiettivo raggiunto	
		Incremento del procurement di cornee in toto (da cadavere a cuore fermo e a cuore	Valore obiettivo 100% se non inferiore del	Obiettivo raggiunto	

		battente) non inferiore al 30%	30% rispetto all'anno precedente di riferimento		
		Organizzazione in ambito aziendale di almeno due corsi di formazione e/o sensibilizzazione.	SI	Obiettivo raggiunto	
3.7 contenimento mobilità passiva	Contenimento mobilità passiva area chirurgia generale	Aumento ricoveri drg ad alto rischio di fuga (DRG 290-570-494-149)	> rispetto anno 2016 (anno Base)	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni, anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19, potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso	
	Contenimento mobilità passiva per interventi ortopedici in elezione	Aumento ricoveri drg ad alto rischio di fuga (DRG 544-210)	> rispetto anno 2016 (anno base)	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni, anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19, potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso	
	Contenimento mobilità passiva	Aumento ricoveri drg ad alto rischio di fuga (DRG 311-310)	> rispetto anno 2016 (anno base)	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni, anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19 potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso	
	Contenimento mobilità passiva per Recupero e Riabilitazione Funzionale	Aumento ricoveri drg ad alto rischio di fuga (DRG 256)	> rispetto anno 2016 (anno base)	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni, anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19 potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso	
	Contenimento mobilità passiva Neurologia	Aumento ricoveri drg ad alto rischio di fuga (DRG 12)	> rispetto anno 2016 (anno base)	Talune UU.OO. Aziendali rispetto alle performance di ricovero ed erogazioni delle prestazioni, anche nel 2021, a causa delle conseguenze della pandemia da covid 19 potrebbero avere avuto delle criticità legate alla riorganizzazione di reparti necessaria a fronteggiare l'epidemia in corso	

4. Contenimento dei Costi e Rispetto tetti di spesa

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	VALORE ATTESO	Indicatore 2021	Grado di raggiungimento obiettivo	Note commento
4.1 Rispetto dei vincoli di bilancio e tetti di spesa	Rispetto tetti di spesa	Monitoraggio equilibrio di bilancio assegnato (Raggiungimento annuale dell'equilibrio economico di bilancio)	controllo costante e monitoraggio del rispetto delle risorse negoziate		In atto è stata rinviata l'approvazione del bilancio consuntivo 2021 (delibera 954 del 30 maggio 2022)
		rispetto del tetto di spesa annuale del personale dipendente	rispetto budget negoziato		In atto è stata rinviata l'approvazione del bilancio consuntivo 2021 (delibera 954 del 30 maggio 2022)
		rispetto tetto spesa farmaceutica territoriale ospedaliera	rispetto delle risorse negoziate annualmente		In atto è stata rinviata l'approvazione del bilancio consuntivo 2021 (delibera 954 del 30 maggio 2022)
4.2 Azioni per contenimento spesa	monitoraggio e contenimento spesa farmaceutica	Riduzione scorte di magazzino e monitoraggio spesa tramite procedura informatizzata	< 2 % rispetto all'anno precedente	In atto in fase di verifica	
		Erogazione del primo ciclo di terapia	Rispetto erogazione popolazione target	Obiettivo raggiunto	

	Inventario beni mobili strumentali	Completamento della riconciliazione giustificata fra dati forniti da CdC responsabili e quanto risulta nel libro cespiti	a) Inventario e riconciliazione con libro cespiti del 90% dei beni mobili strumentali esistenti b) Report trimestrale	E' in corso l'inventario straordinario dei beni mobili (cespiti)
	Monitoraggio locazioni passive	Mappatura locazioni passive con individuazione di proposte di recessione contratti in essere con eventuale utilizzo locali di proprietà	report trimestrale	
Riduzione Contenzioso	Mappatura contenzioso	Report di aggiornamento trimestrale	Obiettivo raggiunto	
	Stima della percentuale di soccombenza e stima della quota di accantonamento trimestrale a Fondo Rischi	Relazione trimestrale a corredo CE di periodo	In atto in fase di verifica	
Gestione dei sinistri e degli aspetti assicurativi a livello aziendale	n° pratiche sinistri valutati e definiti/ comunicazione sinistri pervenuti	>= 85%	In atto in fase di verifica	

	Certificabilità del bilancio: Rispetto delle azioni previste dal PAC	Monitoraggio verifica attuazione azioni PAC	rispetto cronoprogramma	Parzialmente raggiunto C.E. consuntivo in fase di consolidamento	
4.5 Certificabilità del bilancio e contabilità analitica	Definizione puntuale della metodologia per i ribaltamenti di contabilità analitica	Grado di Implementazione linee guida LA	100%	Obiettivo raggiunto	
4.3 Fluidità processi amministrativi	Tempestività dei pagamenti	Rispetto tempistica pagamento fatture	Liquidazione delle fatture entro 15 giorni dalla data di registrazione in contabilità delle fatture = obiettivo raggiunto al 75% Liquidazione delle fatture entro 10 giorni dalla data di registrazione in contabilità delle fatture = obiettivo raggiunto al 100%	Obiettivo raggiunto	Vedi report amministrazione trasparente

		Aggiornamento Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTCT)	adozione aggiornamento ed integrazione del Piano entro il 30 Aprile 2021	Obiettivo raggiunto	
4.6 Trasparenza Anticorruzione	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Pubblicazione dati/report sul sito aziendale nella sezione link "Amministrazione Trasparente" secondo quanto previsto dalle linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"	pubblicazione del 100% dei dati nel rispetto della tempistica prevista normativa vigente - report semestrale	In atto in fase di verifica	

		Formazione generica per tutto il personale dipendente. N personale formato /n. personale da formare Formazione specifica: RCPT, Referenti Dirigenti Aree a rischio	60% 50%	In atto in fase di verifica	
		Rispetto adempimenti e della tempistica previsti nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza. N. adempimenti posti in essere entro i termini previsti /n. adempimenti previsti	100%	In atto in fase di verifica	
	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Applicazione alle strutture aziendali	-Attività di mappatura dei procedimenti afferenti il servizio art.35 D.L. n33/2013 -Obblighi di pubblicazione -Obblighi di formazione generica e formazione specifica		-Individuazione ed elencazione dei processi organizzativi e delle attività produttive a rischio corruzione -Adempimenti obblighi di pubblicazione per i procedimenti amministrativi di competenza del servizio rispetto alla tempistica modalità previste dalla normativa vigente -Proposta di formazione del personale afferente alla struttura di riferimento per l'anno 2021	
4.7 Codice di comportamento	Aggiornamento codice di comportamento	Formalizzazione con delibera	N.1 atto deliberativo		
4.8 Potenziamento attività di	Monitoraggio Piano degli Investimenti e Piano Opere Pubbliche (Programma	Predisposizione Piano	Presentazione Piano	In atto in fase	

	Rispetto della normativa vigente in merito e del Regolamento Aziendale sugli Acquisti in economia, predisposto in conformità schema regionale approvato con D.A. n. 1283/2013 modificato dal D.A. n. 2080/2013	Report trimestrale	Obiettivo raggiunto	
BENI e SERVIZI	Rispetto della criticità contrattuale al fine di evitare contratti in proroga: presentazione capitolati a cura del DEC: Numero capitolati presentati entro i termini/n. capitolati previsti da piano annuale gare	Presentazione capitolati a cura dei DEC (Direttore esecutivo contratto) almeno sei mesi prima dal termine di scadenza del contratto e individuazione contraente entro la data scadenza contrattuale >= 95%	In atto in fase di verifica	
	Monitoraggio e rispetto tempistica nella definizione	100%	In atto in fase di verifica	

	delle procedure di gara aziendali (no UREGA): 60 gg acquisti MEPA, 90 gg gara sottosoglia e 180 gg gara sovrasoglia.			
PAA	n. azioni realizzate/n. azioni previste	>= 95%	In atto in fase di verifica	
Monitoraggio e regolamentazioni ALPI	Monitoraggio costi e verifica remuneratività delle tariffe in attuazione del nuovo regolamento ALPI	1.Approvazione nuovo regolamento ALPI 2.Relazione consuntiva anno 2021 volumi di attività	Obiettivo raggiunto	

5. Contributo alla riorganizzazione aziendale

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	VALORE ATTESO	Indicatore 2021	Grado di raggiungimento obiettivo	Note commento
5.1 Flussi informativi	tempestività e qualità dei flussi informativi	Rispetto dei tempi di trasmissione su piattaforma NSIS	100%	Obiettivo raggiunto	
		Qualità dei flussi con %scarti>l% dei record trasmessi	100%	Obiettivo raggiunto	

		Miglioramento del sistema di codifica delle SDO	100%	Obiettivo raggiunto	Tale attività è implementata per il tramite di reportistica on demand inviata alle UU.OO. al fine di correggere i difetti di codifica
		Completa e corretta compilazione modello LA	100%	La compilazione del modello LA per l'anno 2021 è legata alla approvazione del bilancio consuntivo non ancora avvenuta	
		Monitoraggio gestione flussi Personale convenzionale, personale dipendente, CRIL, Beni e servizi	100%	Obiettivo verificato	
5.2-Gestione Rifiuti Solidi Ospedalieri assimilabili ai rifiuti urbani	Appropriatezza nella differenziazione dei rifiuti assimilabili ai rifiuti urbani	Percentuale di corretta differenziazione sulla base delle schede di verifica scaturenti dall'attività di controllo	100%	In atto in fase di verifica	
5.3 informatizzazione	Aumentare le prescrizioni dematerializzate da parte dei medici prescrittori	Percentuale di Medici Dipendenti (ospedalieri e territoriali) + SUMAISTI abilitati alla prescrizione in modalità dematerializzata ed invianti (come risulteranno censiti e abilitati sul sistema TS e che avranno effettuato almeno una prescrizione)	Valori secondo direttiva regionale per l'anno 2021	Obiettivo raggiunto	E' stato attestato il pieno raggiungimento dal competente servizio Assessoriale

		numero medio di prescrizioni mensili effettuate in modalità dematerializzata per ogni medico abilitato e inviante nei periodi considerati come rilevato dal cruscotto integrato del sistema TS	Valori secondo direttiva regionale per l'anno 2021		
5.3.Formazione professionisti Ricerca	Programmazione e Monitoraggio degli interventi di formazione	Predisposizione piano formativo aziendale	SI	Obiettivo raggiunto	
		mantenimento proporzione risorse umane assegnate	si	Obiettivo raggiunto	
		Realizzazioni e monitoraggio azioni previste nel piano formativo aziendale 2021. budget speso/budget assegnato	>80%	In atto in fase di verifica	
5.4 FSE	% dei consensi alla consultazione trasmessi al sistema FSE-INI rispetto al numero dei pazienti ricoverati	> 5% per il 2022 (salvo diversa determinazione regionale)	Mantenimento o aumento del dato dell'anno 2020 secondo direttive regionali	Obiettivo raggiunto	

	% delle strutture pubbliche invianti a regime referti di laboratorio in formato CDA2-HL7	>90% dei laboratori	Mantenimento o aumento del dato dell'anno 2020 secondo direttive regionali	Obiettivo raggiunto	
	% delle strutture di Pronto Soccorso dove è possibile consultare in maniera celere il FSE del Paziente ed in particolare il Profilo Sanitario Sintetico	In almeno 1 PS dell'Azienda A regime almeno il 50% dei PS dell'Azienda	Mantenimento o aumento del dato dell'anno 2021 secondo direttive regionali	Obiettivo in fase di implementazione	
	Avvio del conferimento al FSE -INI di verbali di Pronto Soccorso, lettere di dimissione ospedaliera e referti di specialistica, anche in formato pdf	Trasmissione di almeno 1000 documenti comprensivi di tutte le tipologie -Trasmissione a regime di verbali di PS al 50% delle strutture delle ASP -lettere di dimissione ospedaliera dal almeno il 50% delle strutture -Referti di specialistica da almeno il 50% delle strutture	Mantenimento o aumento del dato dell'anno 2020 secondo direttive regionali	Obiettivo in fase di implementazione	
5.5 Percorsi e Audit	Formalizzazione percorsi diagnostico terapeutici	su indicazione regionale	si	In atto in fase di verifica	
	Audit Clinico e PNE	Sviluppo di audit a partire dai dati del PNE	si	Gli audit di verifica sono effettuati su indicazione regionale in relazione agli esiti delle strutture oggetto di verifica	
5.6 Personalizzazione e umanizzazione dell'assistenza e coinvolgimento dei cittadini/pazienti	Sistema Provinciale Regionale Qualità percepita	monitoraggio periodico dei livelli di qualità percepita.	report annuale di monitoraggio dei livelli di qualità percepita		Con la nota prot. n.34650 del 04.08.2022 il DASOE/ servizio 8 ha sancito la sospensione delle Attività di rilevazione della qualità percepita- customer satisfaction
	Programma aziendale di comunicazione	% di completamento delle azioni previste dal Piano di comunicazione	>90%		Con la nota prot. n.34650 del 04.08.2022 il DASOE/ Servizio 8 ha sancito la sospensione delle Attività di rilevazione della qualità percepita- customer satisfaction

	Valutazione e gestione del dolore cronico	n. operatori formati/n. operatori da formare	>= 80%	In atto in fase di verifica	
	Sistema Regionale Qualità percepita PERSONALIZZAZIONE E UMANIZZAZIONE DELL'ASSISTENZA E COINVOLGIMENTO DEI CITTADINI/ PAZIENTI	La valutazione della qualità delle Strutture ospedaliere secondo la prospettiva del cittadino: aderenza al progetto regionale sulla valutazione partecipata del grado di umanizzazione delle strutture di ricovero in coerenza alla metodologia Agenas	Attuazione delle direttive regionali previste		Con la nota prot. n.34650 del 04.08.2022 il DASOE/ servizio 8 ha sancito la sospensione delle Attività di rilevazione della qualità percepita- customer satisfaction

6. Sanità pubblica e prevenzione

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	VALORE ATTESO	Indicatore 2021	Grado di raggiungimento obiettivo	Note commento
	Garantire la disponibilità di laboratori per l'esecuzione delle prove analitiche richieste dai Piani di controllo ufficiale sugli alimenti e sulle acque destinate al consumo umano (Criticità POCS).	Secondo direttive regionali	valore assegnato	In atto in fase di verifica	
6.1 Sicurezza Alimentare	Attuazione dei piani di controllo ufficiale sugli alimenti (PRIC Sicilia) nonché -Piano nazionale residui -Piano di monitoraggio Molluschi bivalvi	Secondo direttive regionali	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
	Garantire la piena funzionalità (riversamento)	Secondo direttive regionali	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	

	massivo ed aggiornamento costante) del sistema informativo regionale Demetra in sicurezza alimentare (Criticità PRP)				
6.2 Prevenzione in Sanità animale	Controllo di tutto il patrimonio bovino ed ovino-caprino controllabile	Secondo direttive regionali	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
	Controllo anagrafico delle aziende bovine e delle aziende ovicaprine sulla base dei criteri riportati, rispettivamente dai regolamenti (Ce) n.1082/2013 e n.1505/2006	Secondo direttive regionali	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
	Riduzione dei tempi di rientro nei focolai di brucellosi bovina e ovi caprina	Secondo direttive regionali	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
	Riduzione dei tempi di	Secondo direttive	valore atteso secondo direttive	In atto in fase di verifica	

	rientro nei focolai regionali di tubercolosi bovina		valore atteso secondo direttive regionali		
	Riduzione della prevalenza della brucellosi bovina ed ovi-caprina	Secondo direttive regionali	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
6.3 Tutela ambientale	Sorveglianza malformazioni congenite		valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
	PRP macro obiettivo 2.8 ambiente e salute		valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
	Amianto	Registro mesoteliomi esecuzioni interviste su esposizione in tutti i casi segnalati	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
	Evidenza avvio interventi di promozione della salute sul corretto uso di cellulari e sulla eccessiva esposizione ai raggi UV (direttiva	Invio Report	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	

	32187 del 8.4.2016)				
6.4 Prevenzione luoghi di lavoro	Sorveglianza lavoratori ex esposti	Invio report trimestrali, invitare il 100% dei soggetti ex esposti riconosciuti	valore atteso secondo direttive regionali	In atto in fase di verifica	
6.5 Prevenzione e controllo del randagismo	Prevenzione del randagismo: Controllo delle nascite	N. cani di età > 8 mesi ricoverati nei canili pubblici fino al 31 ottobre sterilizzati / totale di cani > 8 mesi ricoverati fino al 31 ottobre, sterilizzabili	90%	In atto in fase di verifica	
		n. canili e allevamenti controllati / n. canili e allevamenti autorizzati	100%	In atto in fase di verifica	
	Controllo della gestione dei canili e dei concentramenti	n. concentramenti di cani controllati / n. concentramenti programmati in base al rischio	100%	In atto in fase di verifica	

- GLI OBIETTIVI DEL PIANO ATTUATIVO AZIENDALE - 2019 2020 -

Premesso che il Piano Sanitario Regionale trova attuazione nella programmazione sanitaria locale dalle Aziende sanitarie della regione attraverso i Piani Attuativi Aziendali (PAA 2019-2020). Essi vengono implementati dalle Aziende Sanitarie in ragione degli obiettivi assegnati annualmente alle Direzioni Aziendali e degli indirizzi scaturenti dalle innovazioni normative e di pianificazione strategica; il correlato processo della loro definizione ed attuazione costituisce esso stesso obiettivo strategico delle Aziende ed è sottoposto al sistema di valutazione delle attività dei Direttori Generali.

In questa sezione della relazione vengono sintetizzati i risultati ottenuti da questa ASP mettendo in luce in particolare gli output realizzati e i risultati conseguiti rispetto gli obiettivi di PAA assegnati per l'anno 2019-2020 da parte dell'Assessorato Regionale alla Salute ed assegnati in continuità anche per l'anno 2021.

In dettaglio:

- PAA E GLI OBIETTIVI DI SALUTE E FUNZIONAMENTO - - I RISULTATI -

Infine, appare opportuno evidenziare che L'Assessorato Regionale della Salute attua, per il tramite della AGENAS (ai sensi dell'art. 16, comma 6, lett. d) della l.r. n. 5/2009), un procedimento di valutazione a consuntivo degli obiettivi di Salute e di funzionamento dei servizi, di tutte le aziende del SSR, fornendo elementi utili di benchmark tra le diverse realtà sanitarie presenti sul territorio regionale. Si riporta di seguito la tabella riassuntiva dei risultati attesi per l'anno 2021:

OBIETTIVI DI SALUTE E FUNZIONAMENTO 2019-2020		Peso ASP	Peso AO AOU
1. Screening oncologici	• tumore della cervice uterina	3	1
	• tumore della mammella	3	1
	• tumore del colon retto	3	1
2. Esiti	• Frattura del femore	5	5

	<ul style="list-style-type: none"> Parti cesarei Tempestività P.T.C.A. nei casi di IMA STEMI Colecistectomia laparoscopica 	5	5
3. Liste d'attesa – Monitoraggio e garanzia dei tempi di attesa		10	10
4. Rispetto degli standard di sicurezza dei punti nascita		10	10
5. Pronto Soccorso – gestione del sovraffollamento		10	10
6. Donazione organi		3	9
7. Prescrizioni in modalità dematerializzata		5	7
8. Fascicolo Sanitario Elettronico		5	10
9. Percorso di Certificabilità		5	5
10. Piani di efficientamento e riqualificazione		-	5
11. Piani Attuativi Aziendali	<ul style="list-style-type: none"> Area Sanità pubblica e prevenzione 	5	-
	<ul style="list-style-type: none"> Area qualità', governo clinico e sicurezza dei pazienti 	9	9
	<ul style="list-style-type: none"> Area assistenza territoriale e integrazione socio-sanitaria 	9	2
TOTALE PUNTEGGIO		100	100

Si riporta di seguito la tabella riassuntiva dei risultati raggiunti (dati non definitivi desunti dai gestionali interni, in attesa della ratifica da parte dell'Assessorato Regionale della Salute) per l'anno 2021:

	OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
cap.1.1	<ul style="list-style-type: none"> Screening del cervicocarcinoma Screening del tumore della mammella 	<p>Screening cervico carcinoma: ESTENSIONE N. 30523 soggetti invitati/37523 popolazione target = ADESIONE CORRETTA 8239=23,7%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Screening del tumore del colon 	<p>-----</p> <p>Screening della mammella ESTENSIONE</p> <p>N. 29833 soggetti invitati/ 29.883 popolazione target =</p> <p>ADESIONE CORRETTA 6352=18,2%</p> <hr/> <p>Screening del colon retto</p> <p>ESTENSIONE</p> <p>N. 66677 soggetti invitati/ 57000 popolazione target</p> <p>ADESIONE CORRETTA N. 22498 soggetti screenati = 22,3%</p>
--	--	--

Grado di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al peso assegnato	Nel puntualizzare che la survey è in corso di definizione, si tiene a puntualizzare che la pandemia ha determinato una sensibile contrazione delle adesioni
100%	L'Obiettivo è pienamente raggiunto

	OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
cap.1.2	<p>ESITI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frattura del Femore • Parti Cesarei • Tempestività PTCA nei casi di IMA STEMI • Colecistectomia Laparoscopica 	<p>Fratture femore: Il raggiungimento dell'obiettivo è riconosciuto a partire da un valore minimo del 60% definibile come valore zero della scala di misura.</p> <p>Se il valore dell'indicatore è inferiore o uguale al valore di partenza (60%), l'obiettivo è considerato non raggiunto; se il valore è compreso tra il valore di partenza e il valore obiettivo (94,3%), il grado di raggiungimento è riconosciuto applicando una funzione lineare; il dato grezzo da reportistica aziendale è pari al 92,66% pertanto l'obiettivo è raggiunto.</p>

	<p>PTCA: Il raggiungimento dell'obiettivo sarà riconosciuto proporzionalmente al miglioramento relativo prodotto tra il valore minimo di partenza, corrispondente allo standard del DM 70 (60%) e il target nazionale (valore obiettivo 91,8%). Il valore di partenza rappresenta la soglia minima, se il valore dell'indicatore è inferiore al valore di partenza, l'obiettivo è considerato non raggiunto; se il valore è compreso tra il valore di partenza e il valore obiettivo, il grado di raggiungimento è riconosciuto applicando una funzione lineare. il dato grezzo da reportistica aziendale è pari al 90,73% pertanto l'obiettivo è raggiunto.</p> <p>PARTI CESAREI: IL raggiungimento dell'obiettivo sarà riconosciuto proporzionalmente al miglioramento relativo prodotto tra il valore minimo di partenza corrispondente alla media regionale dell'anno precedente rispettivamente : (26% e 28%) per ciascuno dei due livelli/soglia individuati e il rispettivo</p>
--	---

	<p>valore obiettivo. Il valore di partenza rappresenta la soglia minima, se il valore dell'indicatore è superiore al valore di partenza, l'obiettivo è considerato non raggiunto; se il valore è compreso tra il valore di partenza e il valore obiettivo, il grado di raggiungimento è riconosciuto applicando una funzione lineare. Il dato grezzo da reportistica aziendale è pari al <u>19,80%</u> pertanto l'obiettivo è raggiunto.</p> <p><u>Colecistectomia post laparoscopica:</u> Il raggiungimento dell'obiettivo sarà riconosciuto proporzionalmente al miglioramento relativo prodotto tra il valore minimo di partenza corrispondente al valore medio regionale attestabile al 70%. Il valore di partenza rappresenta la soglia minima, se il valore dell'indicatore è inferiore al valore di partenza, l'obiettivo è considerato non raggiunto; se il valore è compreso tra il valore di partenza e il valore obiettivo (95,30), il grado di raggiungimento è riconosciuto applicando una funzione lineare.</p> <p><u>il dato grezzo da reportistica aziendale è pari al <u>95,96%</u> pertanto l'obiettivo è raggiunto</u></p>
--	--

OBIETTIVO	
cap.1.3	Monitoraggio e garanzia tempi di attesa in coerenza con PRGLA e PNGLA 19-21

Grado di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al peso assegnato	Il PRGLA è stato declinato alle aziende successivamente alla promulgazione del D.A. n.631/2019. La CUR (Cabina Unica di Regia) Aziendale ha operato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Regione Siciliana e nel rispetto degli indicatori di performance contenuti nel Decreto Reginale di riferimento. Gli indicatori riportati sul sito aziendale e sul portale regionale attestano il raggiungimento degli obiettivi assegnati
100%	L'Obiettivo è pienamente raggiunto

OBIETTIVO	Grado di Raggiungimento
cap.1.4	Garantire gli standard ed i requisiti di sicurezza nei punti nascita

Grado di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al peso assegnato	Al fine di monitorare le modalità organizzative predisposte per migliorare il livello di appropriatezza e di sicurezza delle prestazioni erogate dai Punti Nascita di 1° e di 2° livello (come previsto dal Accordo CSR 16/12/2010, recepito dal DA 2/12/2011 e s.m.i.) sono stati previsti indicatori di monitoraggio
---	--

	<p>dedicati:</p> <p>a) nei PN senza UTIN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantire che venga data assistenza alla gravidanza e al parto esclusivamente a partire dall'età gestazionale \geq a 34 settimane compiute. - Se con età gestazione inferiore a 34 settimane ricovero inferiore a 24 ore (appropriatezza organizzativa) - Garantire la corretta selezione della tipologia e del livello assistenziale della casistica in ingresso e ridurre il tasso di trasferimento dei neonati dal punto nascita verso UTIN di riferimento <p>b) nei PN con UTIN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Predisporre un modello organizzativo che contemperi appropriatezza clinica e corretto utilizzo delle risorse, attraverso il trasferimento dei neonati da Terapia Intensiva a Patologia Neonatale nel corso del ciclo di cura. - Definire i criteri di ricovero in TIN (cod. 73) e Patologia Neonatale (62) e gli indicatori per il monitoraggio dell'effettiva attuazione.
100%	L'Obiettivo è pienamente raggiunto

OBIETTIVO	PESO ASSEGNATO
cap.1.5 Pronto Soccorso- Gestione del Sovraffollamento	<p>Attuazione degli adempimenti al D.A. 1584/2018 ed alle relative direttive</p> <p>Saranno altresì considerati come indicatori di processo gli adempimenti al D.A. 1584/2018, quali il</p> <ul style="list-style-type: none"> - il monitoraggio continuo del sovraffollamento sulla base degli indicatori di sovraffollamento (Azione 1); - l'attuazione degli interventi e azioni di prevenzione e contrasto al sovraffollamento (Azione 2); - l'adozione del Piano Aziendale per la Gestione del Sovraffollamento (Azione 3); - la relazione annuale del PAGS sui risultati raggiunti e sullo stato di avanzamento lavori (Azione 4);

Grado di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al peso assegnato	<p>E' stato approntato un cruscotto direzionale per la gestione dell'indice di efficienza operativa dei pronto soccorso della azienda.</p> <p>E' stato adottato il Piano Aziendale per la gestione del</p>
---	--

	<p>sovraffollamento</p> <p>E' stata redatta la delibera per la definizione dei lavori nei PPSS dell'Azienda</p> <p>Il periodo di pandemia ha determinato una notevole contrazione degli accessi nei PP.SS. dell'Azienda. I protocolli per il controllo della pandemia hanno determinato la non attendibilità degli indici di sovraffollamento</p>
--	---

100%	L'Obiettivo è pienamente raggiunto
------	------------------------------------

OBIETTIVO	Grado di raggiungimento
cap.1.6 Donazione Organi e tessuti <ul style="list-style-type: none">• Istituzione comitato ospedaliero procurement organi e tessuti• Incremento numero di accertamenti di morte con metodo neurologico nell'anno 2021• Tasso di opposizione alla donazione non superiore al 38%• Incremento procurement di cornee in toto non inferiore al 30%• Organizzazione di almeno due corsi in ambito aziendale	<p>1. Istituzione Comitato Ospedaliero Procurement Organi e Tessuti (ASR Programma nazionale donazioni 2021 – 2020) (PESO 10%)</p> <p>2. Incremento del numero di accertamenti di morte con metodo neurologico nell'anno 2019 non inferiore del 20% rispetto all'anno 2018. (PESO 30%)</p> <p>3. Tasso di opposizione alla donazione non superiore al 38% (PESO 30%)</p> <p>4. Incremento del procurement di cornee in toto (da cadavere a cuore fermo e a cuore barrente) non inferiore al 30% (PESO 20%)</p> <p>5. Organizzazione in ambito aziendale di almeno due corsi di formazione e/o sensibilizzazione. (PESO 10%)</p>

Grado di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al peso assegnato	Gli obiettivi sono stati raggiunti così come evidenziato negli allegati alla presente relazione
100%	L'Obiettivo è pienamente raggiunto

OBIETTIVO	PESO ASSEGNATO
cap.1.7 Prescrizione Dematerializzate: Aumento del numero di medici	1. % di Medici Dipendenti (ospedalieri e territoriali) + SUMAISTI abilitati alla prescrizione in modalità de

	dipendenti abilitati alla prescrizione in modalità dematerializzata Aumento significativa del numero di prescrizioni dagli stessi effettuate	materializzata che abbiano effettuato nel periodo di riferimento almeno una prescrizione sul numero totale dei medici 2. numero medio di prescrizioni annue per medico come rilevato dal cruscotto integrato del sistema TS (totale ricette DEM prescritte / medici abilitati) 1. ASP: >30% nel 2020 e >35% nel 2021 2. >100 nel 2020 e >120 nel 2021
--	---	--

Grado di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al peso assegnato	L'obiettivo è stato raggiunto per il sub ob 1 con la percentuale di 36,85% di medici accreditati sulla piattaforma nel 2021 Per il sub 2 si è superato il n. di 225 di media di prescrizioni dematerializzate per medico nell'anno 2021
100%	L'Obiettivo è pienamente raggiunto (allegato 9)
OBIETTIVO	Grado di Raggiungimento
cap.1.8 Fascicolo Sanitario Elettronico:	<p>1. % di consensi alla consultazione trasmessi al sistema FSE_INI rispetto al numero dei pazienti ricoverati nel 2020</p> <p>2. % delle strutture pubbliche invianti a regime referti di laboratorio in formato CDA2-HL7</p> <p>3. % delle strutture di PS dove è possibile consultare in modo celere FSE del PZ ed in particolare il profilo Sanitario Sintetico</p> <p>4. avvio del conferimento al FSE INI di verbali di PS lettere di dimissioni ospedaliera e referti di specialistica anche informato pdf</p>

Grado di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al peso assegnato	
100%	L'Obiettivo è pienamente raggiunto

	OBIETTIVO	Grado di Raggiungimento
cap.1.9	Piano Attuativo Aziendale: 1-Sanità pubblica e prevenzione 2-Qualità, governo clinico e sicurezza dei pazienti e Rischio clinico 3-Assistenza Territoriale ed integrazione socio-sanitaria e Privacy	In fase di verifica

Grado di raggiungimento dell'obiettivo rispetto al peso assegnato	Le azioni contenute nelle tre aree sono state raggiunte per la quasi totalità delle azioni previste sia per l'anno 2019 che per il 2020 nella considerazione che il Piano Attuativo Aziendale è biennale 2019-2020. Per l'anno 2021 sono stati perseguiti gli obiettivi assegnati in continuità con il PAA 2019 – 2020, che rappresenta l'ultimo documento emanato dall'Assessorato Regionale della Sanità.
100%	L'Obiettivo è pienamente raggiunto

- RISORSE ECONOMICHE -

Questa sezione della relazione è dedicata al ciclo di bilancio, ovvero alle informazioni di carattere economico-finanziario. Il Principale documento di riferimento è costituito dal bilancio consuntivo e dalla relazione a consuntivo che descrive l'andamento della gestione.

L'andamento della spesa del personale ha registrato nel corso del 2021 un incremento legato all'assunzione di personale finalizzato al contrasto della pandemia da covid 19, ciò ha riguardato il personale del comparto e della dirigenza sanitaria, si riporta un quadro

riepilogativo dettagliato di tale costo distintamente per ruolo: sanitario/professionale/tecnico/amministrativo, categoria Dirigenza/Comparto, tipo di rapporto tempo determinato/indeterminato, in dettaglio:

COSTO DEL PERSONALE ANNO 2021
 (dati in migliaia di Euro)

<i>BA2080</i>	<i>Totale Costo del personale</i>	201.761.896,83
<i>BA2090</i>	<i>B.5) Personale del ruolo sanitario</i>	161.464.269,52
<i>BA2100</i>	<i>B.5.A) Costo del personale dirigente ruolo sanitario</i>	84.530.980,35
<i>BA2110</i>	<i>B.5.A.1) Costo del personale dirigente medico</i>	77.181.377,01
<i>BA2120</i>	<i>B.5.A.1.1) Costo del personale dirigente medico - tempo indeterminato</i>	69.026.021,47
<i>BA2130</i>	<i>B.5.A.1.2) Costo del personale dirigente medico - tempo determinato</i>	8.155.355,54
<i>BA2140</i>	<i>B.5.A.1.3) Costo del personale dirigente medico - altro</i>	-
<i>BA2150</i>	<i>B.5.A.2) Costo del personale dirigente non medico</i>	7.349.603,34
<i>BA2160</i>	<i>B.5.A.2.1) Costo del personale dirigente non medico - tempo indeterminato</i>	4.787.310,80
<i>BA2170</i>	<i>B.5.A.2.2) Costo del personale dirigente non medico - tempo determinato</i>	2.562.292,54
<i>BA2180</i>	<i>B.5.A.2.3) Costo del personale dirigente non medico - altro</i>	-
<i>BA2190</i>	<i>B.5.B) Costo del personale comparto ruolo sanitario</i>	76.933.289,17
<i>BA2200</i>	<i>B.5.B.1) Costo del personale comparto ruolo sanitario - tempo indeterminato</i>	63.337.535,96
<i>BA2210</i>	<i>B.5.B.2) Costo del personale comparto ruolo sanitario - tempo determinato</i>	13.595.753,21
<i>BA2220</i>	<i>B.5.B.3) Costo del personale comparto ruolo sanitario - altro</i>	-
<i>BA2230</i>	<i>B.6) Personale del ruolo professionale</i>	336.173,80
<i>BA2240</i>	<i>B.6.A) Costo del personale dirigente ruolo professionale</i>	286.391,86
<i>BA2250</i>	<i>B.6.A.1) Costo del personale dirigente ruolo professionale - tempo indeterminato</i>	280.796,18
<i>BA2260</i>	<i>B.6.A.2) Costo del personale dirigente ruolo professionale - tempo determinato</i>	5.595,68

BA2270	<i>B.6.A.3) Costo del personale dirigente ruolo professionale - altro</i>	-
BA2280	<i>B.6.B) Costo del personale comparto ruolo professionale</i>	49.781,94
BA2290	<i>B.6.B.1) Costo del personale comparto ruolo professionale - tempo indeterminato</i>	49.781,94
BA2300	<i>B.6.B.2) Costo del personale comparto ruolo professionale - tempo determinato</i>	-
BA2310	<i>B.6.B.3) Costo del personale comparto ruolo professionale - altro</i>	-
BA2320	<i>B.7) Personale del ruolo tecnico</i>	23.229.611,70
BA2330	<i>B.7.A) Costo del personale dirigente ruolo tecnico</i>	432.353,29
BA2340	<i>B.7.A.1) Costo del personale dirigente ruolo tecnico - tempo indeterminato</i>	351.997,95
BA2350	<i>B.7.A.2) Costo del personale dirigente ruolo tecnico - tempo determinato</i>	80.355,34
BA2360	<i>B.7.A.3) Costo del personale dirigente ruolo tecnico - altro</i>	-
BA2370	<i>B.7.B) Costo del personale comparto ruolo tecnico</i>	22.797.258,41
BA2380	<i>B.7.B.1) Costo del personale comparto ruolo tecnico - tempo indeterminato</i>	15.565.522,00
BA2390	<i>B.7.B.2) Costo del personale comparto ruolo tecnico - tempo determinato</i>	7.231.736,41
BA2400	<i>B.7.B.3) Costo del personale comparto ruolo tecnico - altro</i>	-
BA2410	<i>B.8) Personale del ruolo amministrativo</i>	16.731.841,81
BA2420	<i>B.8.A) Costo del personale dirigente ruolo amministrativo</i>	2.548.686,47
BA2430	<i>B.8.A.1) Costo del personale dirigente ruolo amministrativo - tempo indeterminato</i>	2.255.361,16
BA2440	<i>B.8.A.2) Costo del personale dirigente ruolo amministrativo - tempo determinato</i>	293.325,31
BA2450	<i>B.8.A.3) Costo del personale dirigente ruolo amministrativo - altro</i>	-
BA2460	<i>B.8.B) Costo del personale comparto ruolo amministrativo</i>	14.183.155,34
BA2470	<i>B.8.B.1) Costo del personale comparto ruolo amministrativo - tempo indeterminato</i>	14.183.155,34
BA2480	<i>B.8.B.2) Costo del personale comparto ruolo amministrativo - tempo determinato</i>	-
BA2490	<i>B.8.B.3) Costo del personale comparto ruolo amministrativo - altro</i>	-

SERVIZIO PERSONALE
Struttura Tecnica Permanente
Misurazione Performance

Dr. Alfonso Scichilone

IL DIRETTORE FF
UOC Controllo di Gestione e Sistemi Informativi
Statistici Aziendali

Dr. Filadelfio Adriano Cracò