



ASL VCO

AZIENDA SANITARIA LOCALE

Verbano Cusio Ossola

# **Piano annuale della Performance (P.A.P.) dell'ASL VCO (anno 2019)**

**29.3.2019**

# **INDICE**

## **1. PRESENTAZIONE**

**1.1 Principi generali**

**1.2 Scopo del Piano**

**1.3 Contenuti del Piano**

## **2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI**

**2.1 Chi siamo**

**2.2 Cosa facciamo**

**2.3 Come operiamo**

## **3. IDENTITA'**

**3.1 L'amministrazione in cifre**

**3.2 Missione**

**3.2.1 Visione**

**3.2.2 Valori fondanti**

**3.3 Albero della performance**

## **4 ANALISI DEL CONTESTO**

**4.1 Analisi del contesto esterno**

**4.2 Analisi del contesto interno**

**4.2.1 L'organizzazione**

**4.2.2 Risorse umane**

**4.2.3 Risorse finanziarie**

**4.3 Punti di forza e di debolezza**

## **5. OBIETTIVI STRATEGICI**

## **6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

## **7. IL PROCESSO SEGUITO ED AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

**7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano**

**7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio**

**7.3 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance**

## **8. ALLEGATI TECNICI**

## 1. PRESENTAZIONE

L'art. 10 del D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009 prevede che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche devono redigere un documento programmatico triennale denominato Piano della performance. Si tratta dello strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. Per quanto attiene la redazione del documento sono stati forniti indirizzi da parte della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T., ora A.N.A.C.) con delibere nn: 6/2010; 112/2010; 1/2012; 6/2013.

La performance, come si desume dalla delibera CIVIT n. 112/2010, è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato), che un'azienda apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'azienda è stata costituita.

La Regione Piemonte, con la D.G.R. n. 25-6944 del 23.12.2013, pur evidenziando che non ricorre per le aziende sanitarie l'obbligo di adottare gli strumenti operativi previsti dall'art. 10 del D.Lvo n. 150 e s.m.i. (Piano della Performance e Relazione sulla performance), ha ritenuto opportuno la predisposizione annuale di un provvedimento programmatico, denominato Piano annuale della performance (PAP), con il quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed il target sui quali si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il PAP deve tenere prioritariamente conto degli obiettivi direttamente assegnati dalla Regione al Direttore Generale e può contenere sia obiettivi strategici (di valenza pluriennale) sia obiettivi operativi (di valenza annuale).

Il Piano dell'ASL VCO è un documento programmatico annuale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. In sede di pianificazione strategica si è tenuto conto dello scenario normativo ed economico attuale, caratterizzato dalla necessità di garantire prestazioni e servizi efficaci ed appropriati, in un contesto sempre più complesso, sia in termini organizzativi, sia sotto il profilo della continua evoluzione tecnologica, sia per quanto riguarda la sostenibilità del sistema, a fronte di risorse sempre più scarse.

Nel documento sono definiti gli obiettivi strategici che l'Azienda si pone che rappresentano il punto di partenza per la definizione e la negoziazione degli obiettivi annuali con i Responsabili delle strutture aziendali (ovvero dei Direttori di Dipartimento, dei Direttori: - delle Sos Dipartimentali, - delle Strutture complesse e delle Sos in staff alla Direzione Generale).

Il documento si integra con le azioni contenute nel "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021", adottato con atto deliberativo n. 75 del 31 gennaio 2019. A questo proposito si osserva che l'azienda intende garantire la massima trasparenza dando applicazione ai principi contenuti nel D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i.

La Direzione Generale terrà anche conto degli obiettivi che verranno assegnati dalla Regione al Direttore Generale per l'anno 2019 e che verranno declinati, a secondo della competenza, ai Direttori delle strutture aziendali.

Nella definizione del Piano, in conformità a quanto previsto dalla delibera CIVIT n. 122/2010, si è inoltre tenuto conto del collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio e della gradualità nell'adeguamento ai principi ed al miglioramento continuo.

### 1.1 Principi generali

Il **Piano** della performance dell'A.S.L. VCO, in coerenza alle previsioni del D.Lgs 150/2009 e s.m.i., alle indicazioni fornite dalla CIVIT con delibera n. 122/2010, ed alla deliberazione della Giunta Regione Piemonte n. 25-6944 del 23.12.2013, si ispira ed attiene ai principi generali: trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna, orizzonte pluriennale.

- **Trasparenza:** l'articolo 11, comma 8, del D.Lgs n. 150 prevede che l'azienda ha l'obbligo di pubblicare il Piano della performance sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

- **Immediata intelligibilità:** il Piano deve essere facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni inserendo, nella parte principale, contenuti facilmente accessibili e comprensibili, anche in termini di linguaggio utilizzato collocando, negli allegati, tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici.

- **Veridicità e verificabilità:** i contenuti del Piano devono corrispondere alla realtà e, per ogni indicatore, deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati, che devono essere tracciabili.

- Coerenza interna ed esterna: i contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna).
- Orizzonte pluriennale: la DGR n. 25-6944 del 23.12.2013 prevede che il documento possa contenere sia obiettivi strategici (di valenza pluriennale) sia obiettivi operativi (di valenza annuale).

## **1.2 Scopo del Piano**

Secondo quanto previsto dall'art. 10, 1° comma, del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i. il Piano è redatto con lo scopo di assicurare *“la qualità, la comprensibilità e l’attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”*, finalità ben delineate nella delibera n. 112 del 28 ottobre 2010.

La prima finalità del Piano è garantire la *“qualità”* della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell’azienda nonché l’articolazione complessiva degli stessi.

Gli obiettivi (articolo 5, comma 2, del decreto 150) devono rivestire una serie di caratteristiche ovvero devono essere:

- 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;
- 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.

La seconda finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel documento viene esplicitato il *“legame”* che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le aree strategiche, gli obiettivi e gli indicatori che l’Azienda intende perseguire. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l’Azienda sanitaria intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni di salute della collettività.

La terza finalità del Piano è relativa all’attendibilità della rappresentazione della performance: e ciò si realizza solo se è verificabile, ex post, la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e le risultanze (obiettivi, indicatori, target).

## **1.3 Contenuti del Piano**

Il Piano riporta:

- gli obiettivi strategici definiti tenuto conto delle strategie aziendali, previa verifica delle risorse economiche assegnate;
- gli indirizzi con i quali sono stati definiti gli obiettivi operativi;
- l’illustrazione della fase precedente all’assegnazione degli obiettivi da parte del Direttore Generale ai Direttori delle strutture aziendali, previo confronto;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione.

Inoltre, il Piano, in conformità a quanto previsto dalla delibera CIVIT n. 112/2010, presenta i seguenti ulteriori contenuti:

- la descrizione dell’identità dell’Azienda e cioè di quegli elementi che consentono di identificare *“chi è”* (mandato istituzionale e missione) e *“cosa fa”* (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi);
- le risultanze dell’analisi del contesto interno ed esterno all’Azienda;
- la descrizione del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance.

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

### 2.1 Chi siamo

L'Azienda Sanitaria Locale del Verbano Cusio ed Ossola, nasce come ASL 14, dall'accorpamento, avvenuto il 1° gennaio 1995, delle 3 precedenti Unità Sanitarie Locali (l'Usl 55 di Verbania, 56 di Domodossola e 57 di Omegna). Ha sede legale ad Omegna, in via Mazzini 117.

L'ASL VCO è costituita con personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale ai sensi della L.R. n°18 del 6 agosto 2007, della D.C.R. n°136-39452 del 22 ottobre 2007 e del D.P.G.R. n° 90 del 17 dicembre 2007. E' denominata ASL VCO dal 1° gennaio 2008.

La sede legale dell'azienda è ad Omegna, Via Mazzini n. 117. La rappresentanza dell'azienda è in capo al Direttore Generale.

Il **logo** dell'Azienda rappresenta le aree del Verbano, del Cusio e dell'Ossola (VCO) che, nelle loro specificità, si integrano costituendo un territorio unitario.



Il sito internet istituzionale è: [www.aslvco.it](http://www.aslvco.it).

L'Azienda presenta un'estensione territoriale di circa 2.300 km quadrati, per il 96% montani, ha una densità abitativa media di 76 abitanti/Kmq e comprende 83 Comuni, distribuiti in maniera disomogenea sul territorio del Verbano, Cusio ed Ossola, per un totale di abitanti, **al 31.12.2017, di 169.818 (vedi capitolo 4.1)**.

Ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. il **patrimonio** dell'Azienda sanitaria è costituito da tutti i beni, mobili ed immobili, ad essa appartenenti, ivi compresi quelli trasferiti dallo Stato o dal altri enti pubblici, nonché da tutti i beni comunque acquisiti nell'esercizio delle proprie attività o a seguito di atti di liberalità.

Ai sensi dell'art. 3, co. 1-quater, del D.Lgs. 502/92 e s.m.i. sono **organi dell'Azienda**:

- il Direttore Generale
- il Collegio Sindacale
- il Collegio di Direzione (come previsto dall'art. 4 del D.L. n. 158 del 13.9.2012, sostituito dalla legge di conversione n. 189 dell'8.11.2012).

Il **Direttore Generale** è responsabile della gestione complessiva dell'azienda, che egli esercita con atti e decisioni di rilevanza interna ed esterna di indirizzo, programmazione e controllo, con particolare riguardo alle strategie per la realizzazione della mission aziendale, alla definizione degli obiettivi gestionali, all'allocazione delle risorse ed alla valutazione dei risultati. E' coadiuvato, nell'esercizio delle proprie funzioni, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario.

A tale organo sono riservati tutti i poteri di gestione nonché la rappresentanza dell'azienda e allo stesso compete verificare, mediante valutazioni comparative dei costi, dei rendimenti e dei risultati, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite ed introitate, nonché l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

Rientrano nelle attribuzioni del Direttore Generale i poteri di nomina del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo d'Azienda, dei dirigenti, e di conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità di strutture organizzative.

Il Direttore generale è il datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del D.Lgs. n°81/2008, e può delegare tutti gli adempimenti attribuitigli dal decreto fatta eccezione, ex dettato dell'art. 17 dello stesso, cioè la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dal successivo art. 28 e la

designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Può delegare gli altri adempimenti ai responsabili delle strutture individuate nel Piano di Organizzazione in tutti i casi in cui gli stessi sono in possesso, ex art. 16, di tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate.

Il Direttore Generale esercita, altresì, tutte le altre funzioni attribuitegli dalle leggi e dai regolamenti nazionali e regionali.

Il **Collegio Sindacale**, che dura in carica tre anni, è composto da tre membri, di cui uno designato dal Presidente della Giunta Regionale con funzioni di Presidente, uno dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ed uno dal Ministro della Salute (art. 3-ter, del D.Lgs 502/92. s.m.i.).

Al Collegio Sindacale compete:

- a) la verifica dell'amministrazione dell'Azienda sotto il profilo economico;
- b) la vigilanza sull'osservanza della legge;
- c) l'accertamento della regolare tenuta della contabilità e la conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili, anche mediante l'effettuazione di periodiche verifiche di cassa;
- d) di riferire alla Regione, almeno trimestralmente, anche su richiesta di quest'ultima, sui risultati del riscontro eseguito, denunciando immediatamente i fatti se vi è fondato sospetto di gravi irregolarità. Trasmette periodicamente, e comunque con cadenza almeno semestrale, una propria relazione sull'andamento dell'attività dell'azienda alla Conferenza dei Sindaci.

Il Collegio Sindacale è nominato dal Direttore Generale con apposito provvedimento in base alla designazione delle Autorità competenti, ai sensi dell'art. 3, co. 13, del D.Lgs 502/92. s.m.i., che lo convoca per la prima seduta.

Il **Collegio di Direzione** è chiamato a svolgere le competenze attribuitegli dalla Regione, nel rispetto della composizione da essa definita (da ultimo con D.G.R. n. 44-8029 del 7.12.2018) per garantire la partecipazione di tutte le figure professionali presenti nell'azienda e nel rispetto dei criteri di funzionamento da essa stabiliti anche con riguardo alle modalità con cui relazionarsi con gli altri organi aziendali.

Il Collegio di direzione, in particolare, concorre al governo delle attività cliniche, partecipa alla pianificazione delle attività, incluse la ricerca, la didattica, i programmi di formazione e le soluzioni organizzative per l'attuazione dell'attività libero-professionale intramuraria.

Il Collegio di Direzione è presieduto dal Direttore Generale o suo delegato ed è composto dai Direttori Amministrativo e Sanitario aziendali, dai Direttori di Dipartimento, dal Direttore dei Presidi Ospedalieri, dai Direttori dei Distretti, dal Direttore Di.P.Sa, da un rappresentante dei MMG, da 1 rappresentante dei Pls, da 1 rappresentante degli specialisti ambulatoriali esterni, da 1 rappresentante dei medici di continuità assistenziale e dai responsabili dei gruppi di progetto (senza diritto di voto). A questo proposito si rinvia alla circolare regionale prot. n. 20347 dell'1/6/2009 ed alla D.G.R. n. 44-8029 del 7.12.2018.

In relazione alle materie in trattazione il Direttore Generale può estendere la partecipazione alle sedute del Collegio ai Direttori ed ai Dirigenti responsabili delle strutture organizzative aziendali che, di volta in volta, potranno essere sentiti senza diritto di voto.

La **Direzione aziendale**: ai sensi dell'art. 3, co. 1-quater e quinquies, del Dl.vo n. 502/92 e s.m.i., il Direttore Generale, nello svolgimento dei propri compiti, è coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario d'azienda, ciascuno per le proprie competenze. Entrambi sono nominati dal direttore generale e partecipano, unitamente al direttore che ne ha la responsabilità, alla direzione dell'azienda, assumono diretta responsabilità delle funzioni attribuite alla loro competenza e concorrono, esprimendo proposte e pareri, alla formazione delle decisioni della direzione generale. In relazione a tale caratterizzazione del ruolo, che ne comporta il pieno coinvolgimento nell'attività della Direzione aziendale, le funzioni ad essi riconosciute sono riconducibili in generale a quelle di indirizzo/controllo, anche per quanto concerne il loro rapporto con la dirigenza amministrativa e sanitaria dell'azienda.

Alla Direzione Aziendale, collegialmente, spetta la responsabilità complessiva della gestione aziendale ed il perseguimento della *mission* e degli obiettivi di tutte le varie articolazioni aziendali.



Il **governo strategico**, quale funzione esclusiva della Direzione Aziendale, è rivolto:

- ad elaborare le strategie aziendali e la loro esplicitazione attraverso gli strumenti della programmazione e gli atti di indirizzo, nel rispetto degli obiettivi assegnati dalla Regione;
- a garantire, attraverso la funzione di indirizzo e controllo, un efficiente ed efficace espletamento delle attività (in modo da assicurare un'uniforme ed appropriata tutela della salute, nel rispetto dei diritti degli utenti) ed una efficiente allocazione delle risorse;
- a definire, nel rispetto dei livelli di assistenza essenziali e garantiti, i volumi di produzione dei servizi sanitari che dovranno essere forniti dagli erogatori interni ed esterni all'azienda.

Il **governo clinico** è diretto alla definizione degli strumenti organizzativi e di gestione volti al miglioramento continuo della qualità e di adeguati standard assistenziali da parte dei professionisti e dell'organizzazione nel suo complesso che si realizzano, tra gli altri:

- nella pratica clinica basata sull'evidenza medica e scientifica, attraverso l'applicazione di linee guida;
- nella valutazione della performance clinica (audit clinico), volta ad una revisione sistematica dei casi clinici trattati, a fronte di uno standard di indicatori condivisi, al fine di individuare eventuali criticità dei comportamenti, clinici o organizzativi, e realizzare un processo di miglioramento continuo della performance dell'assistenza;
- nella gestione del rischio clinico;
- nella definizione di percorsi clinici.

Per quanto attiene il **governo economico finanziario** va osservato che l'azienda, nella realizzazione della propria attività di produzione, coinvolge e responsabilizza tutta la Dirigenza al fine di perseguire un efficiente ed efficace utilizzo delle risorse ed applicare, con costanza, i principi dell'appropriatezza nell'erogazione delle prestazioni. Il governo complessivo dell'azienda implica un'integrazione tra la dimensione clinica e quella economica tenendo presente che la finalità istituzionale dell'azienda consiste nel garantire i LEA, in termini quali/quantitativi, senza trascurare l'aspetto legato alla sostenibilità economica.

Sono **organismi collegiali di direzione e partecipazione dell'azienda**: il Consiglio dei Sanitari, il Comitato di Dipartimento e la Conferenza di Partecipazione.

Sono **organismi locali politico istituzionali**: la Conferenza e la Rappresentanza dei Sindaci ed il Comitato dei Sindaci di Distretto.

Sono **organismi tecnici**: il Collegio Tecnico e l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.). L'art. 14 del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e s.m.i ha stabilito che, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale delle Amministrazioni Pubbliche, interviene l'Organismo Indipendente di Valutazione, O.I.V.

**L'O.I.V.** esercita, in piena autonomia, le attività previste al comma 4 dell'art. 14 del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i ovvero:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al titolo III, secondo quanto previsto dal D.lvo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- e) la DGR 25-6944 prevede che la competenza di cui al D. Lvo n. 150, punto e, relativa alla proposta della valutazione annuale dei dirigenti di vertice, non viene svolta, stante le caratteristiche istituzionali ed organizzative delle ASR;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- g) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità di cui al presente titolo;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'O.I.V. misura e valuta la performance organizzativa di ciascuna struttura aziendale sulla base degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale, proponendo la valutazione alla Direzione stessa.

L'organismo, per lo svolgimento delle funzioni sopra indicate, in conformità a quanto previsto dall'art. 14, co. 9,10 del D.Lgs n. 150/2009, si avvale del supporto della **Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance** (costituita con deliberazione n. 126 del 31.3.2015 e ridefinita, nella sua composizione, con deliberazione n. 790 del 2.8.2018), cui afferiscono figure professionali operanti nelle strutture aziendali che mettono a disposizione le proprie competenze.

## **2.2 Cosa facciamo**

L'A.S.L. V.C.O. è inserita organicamente nel servizio sanitario regionale piemontese con la finalità di proteggere, promuovere e migliorare la salute della popolazione residente mediante programmi ed azioni coerenti con i principi e con gli obiettivi indicati dalla pianificazione sanitaria e socio assistenziale nazionale e regionale.

La missione dell'Azienda è quella di garantire il diritto alla salute, offrendo i servizi, le attività, le prestazioni necessarie per la promozione, la tutela, la prevenzione, la diagnosi e la cura delle malattie e la riabilitazione ma, nel contempo, assicurare che tali attività, servizi e prestazioni siano di qualità elevata e siano fornite nei modi, luoghi e tempi congrui per le effettive necessità della popolazione.

Le **macro aree** di intervento dell'Azienda (definite dalla D.G.R. n. 42-1921/2015 che ha dettato le linee guida per la predisposizione dell'atto aziendale vigente) e l'assetto organizzativo possono essere così schematizzate: macro area della prevenzione – macro area territoriale – macro area ospedaliera.



**MACRO AREE DI INTERVENTO**

**Prevenzione**

Dipartimento di  
Prevenzione

**Territoriale**

Distretto V.C.O.

**Ospedaliera**

N° 2 Presidi Pubblici

Osp. "Castelli"  
*Verbania*

Osp. "San Biagio"  
*Domodossola*

N° 1 Presidio  
Pubblico/Privato

Centro Ortopedico di  
Quadrante (S.p.A.)  
*Omegna*

N° 2 Presidi Privati

C.d.C. "Eremo di  
Miazzina" - Miazzina

I.R.C.C.S "Istituto  
Auxologico" - Piancavallo

## **Area della Prevenzione**

Il Dipartimento di Prevenzione è la struttura operativa dell’A.S.L. che garantisce la tutela della salute collettiva, perseguendo obiettivi di promozione della salute, prevenzione delle malattie e della disabilità, miglioramento della qualità di vita. A tal fine il Dipartimento promuove azioni volte ad individuare e rimuovere le cause di nocività e malattia di origine ambientale, umana ed animale, mediante iniziative coordinate con i distretti, con i dipartimenti dell’A.S.L., prevedendo il coinvolgimento di operatori di diverse discipline (art. 7bis del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i.).

In conformità a quanto disposto dal vigente atto aziendale, al Dipartimento di Prevenzione afferiscono le seguenti Strutture:

- Soc Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro;
- Soc Igiene e Alimenti e Nutrizione;
- Sos Dipartimentale Igiene e Sanità Pubblica;
- Soc Servizio Veterinario Area A
- Sos Dipartimentale Servizio Veterinario Area B
- Sos Dipartimentale Servizio Veterinario Area C
- Sos Dipartimentale Medicina Legale.

## **Assistenza Territoriale**

Il Distretto, quale articolazione territoriale ed organizzativa dell’ASL, svolge un ruolo essenziale nella governance del sistema territoriale realizzando una funzione di erogazione produttiva e di coordinamento della rete dei servizi e, contemporaneamente, una funzione di garanzia e di accompagnamento nell’accesso dei servizi.

Le attività territoriali delle Aziende Sanitarie si articolano, inoltre, con le attività svolte dai Dipartimenti di Salute Mentale, Serd, Materno Infantile e Prevenzione.

Il complesso di attività svolte nel territorio sono coordinate dal Distretto.

Al fine di garantire processi omogenei di distribuzione delle risorse e di equità nell’accesso e nell’utilizzazione dei servizi nell’atto aziendale vigente si è previsto un **unico distretto**, pur garantendo la specificità dei singoli territori articolando i Comitati dei Sindaci di Distretto nelle Aree del Verbano, Cusio ed Ossola.

A livello territoriale l’ASL VCO svolge la propria attività attraverso il Distretto VCO (struttura complessa) che agisce in stretta sinergia:

- con la Soc Neuropsichiatria Infantile (afferente al Dipartimento Materno Infantile);
- con i Dipartimenti territoriali, di Prevenzione, di Salute Mentale, delle Dipendenze e Materno Infantile;
- con i Dipartimenti di area ospedaliera;
- con gli Enti gestori dei Servizi socio assistenziali.

## **Assistenza Ospedaliera**

Nell’ambito dell’ASL VCO sono presenti n. 2 Presidi ospedalieri a gestione diretta, “Castelli” di Verbania e “S. Biagio” di Domodossola.

Con DGR n. 1-600 del 19.11.2014 la Regione ha provveduto all’adeguamento della rete ospedaliera agli standard della legge 135/2012 e del Patto per la Salute 2014-2016 e linee di indirizzo per lo sviluppo della rete territoriale”. Detta deliberazione è stata poi integrata con DGR n. 1-924 del 23.1.2015. Con dette deliberazioni, tra l’altro, sono state definite le Soc ospedaliere di ciascuna azienda sanitaria; per questa ASL sono 25, numero comprensivo di 1 soc di Ortopedia Traumatologia assegnata al Centro Ortopedico di Quadrante di Omegna (**Allegato 1**).

Ai presidi di Verbania e Domodossola si aggiunge la Struttura ospedaliera COQ-Ospedale Madonna del Popolo di Omegna (società mista pubblico-privata) e le strutture private accreditate ubicate sul territorio dell’ASL, Istituto Auxologico di Piancavallo e Casa di Cura Eremo di Miazzina.

## 2.3 Come operiamo

I valori fondanti (contenuti nell'atto aziendale vigente) che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione sono riportati al paragrafo 3.2.2 al quale si fa rinvio.

### IL SISTEMA DELLE RELAZIONI ESTERNE AZIENDALI



Il processo di partecipazione messo in atto dall'Azienda afferisce ai seguenti soggetti portatori di interessi:

### **I Cittadini singoli ed associati**

L'azienda favorisce la partecipazione attiva del cittadino nella definizione delle scelte che riguardano la salute. La partecipazione è esercitata dal singolo cittadino e/o attraverso associazioni di tutela dei diritti o di volontariato: gli strumenti organizzativi con cui assicurare la partecipazione sono rappresentati, oltre che dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico, anche dalla Conferenza di Partecipazione.

### **La Regione Piemonte**

Nello svolgimento della propria attività l'A.S.L. V.C.O. assume come riferimento le strategie, la programmazione, gli indirizzi, i vincoli definiti dalla Regione Piemonte. Il servizio sanitario regionale costituisce un sistema unitario nell'ambito del quale si integrano, in rete, i servizi e le attività delle aziende sanitarie.

### **Gli Enti Locali**

L'Azienda persegue una sempre miglior relazione con gli Enti Locali anche nel rispetto della normativa regionale: la L.R. n. 18 del 6.8.2007 ribadisce il ruolo determinante della Conferenza dei Sindaci. La funzione di indirizzo, a livello distrettuale, nell'area delle politiche sociali, sanitarie e socio sanitarie, è affidata al Comitato di Distretto.

### **Il terzo settore**

Il terzo settore, che il PSSR 2012-15 definisce come un punto di forza del modello sociale della Regione, nelle sue molteplici tipologie ed articolazioni rappresenta per l'azienda un interlocutore privilegiato poiché costituito dal complesso di soggetti che concorrono alla gestione dei servizi e degli interventi per la salute delle persone.

**Il personale** rappresenta la principale risorsa per l'azienda.

### **Le organizzazioni sindacali dei dipendenti aziendali**

L'azienda riconosce il ruolo delle rappresentanze sindacali del personale e favorisce lo sviluppo e la trasparenza delle reciproche competenze e responsabilità.

### **I soggetti erogatori privati**

L'azienda, nel rispetto delle indicazioni regionali, regola i propri rapporti con i produttori privati accreditati di prestazioni sanitarie, ubicati sul territorio del Verbano, Cusio ed Ossola, tramite la stipula di contratti ai sensi dell'art. 8-quinquies del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i.

### 3. IDENTITA'

La prima fase del percorso di costruzione del Piano è rappresentata dalla definizione dell'identità dell'organizzazione ossia "chi è", "che cosa deve fare", "come intende operare". L'articolazione comprende tre sottosezioni ovvero:

- l'amministrazione in cifre;
- il mandato istituzionale e la missione;
- l'albero della *performance*.

#### 3.1 L'amministrazione in cifre

##### ➤ *Personale dipendente*

	Numero unità di personale Anno 2014	Numero unità di personale Anno 2015	Numero unità di personale Anno 2016	Numero unità di personale Anno 2017	Numero unità di personale Anno 2018
Dipendenti di ruolo	1.779	1.716	1.734	1.728	1.712
Incaricati	10	5	1	3	17
Supplenti	23	40	35	49	3

I dati si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno

##### ➤ *Territorio e popolazione*

L'Azienda presenta un'estensione territoriale di circa 2.332,32 km quadrati, per il 96% montani, ha una densità abitativa media di 73 abitanti/Kmq. e comprende 83 Comuni, per un totale di **169.818** abitanti al 31.12.2017, così ripartiti tra maschi e femmine:

	Residenti maschi	Residenti femmine	Totale popolazione residente al 31.12.2017
Distretto VCO	82.371	87.447	<b>169.818</b>
	48,50%	51,50%	<b>100%</b>

Si riporta la mappa della provincia del Verbano Cusio ed Ossola tenendo conto che il territorio dell'ASL VCO comprende anche 7 Comuni della Provincia di Novara.



Immagine: Wikipedia

Le due principali cause di mortalità nel VCO sono rappresentate dalle malattie cardiocircolatorie e neoplastiche. Il tasso di mortalità per tumore dell'Azienda si è sempre collocato ad alti livelli in termini regionali. Ciò ha provocato un consistente e costante fenomeno migratorio verso altre Regioni, quasi esclusivamente la Lombardia e, soprattutto con Milano, più veloce da raggiungere rispetto a Torino.

### ➤ *Prevenzione*

La prevenzione e la promozione della salute sono materie multidimensionali, interdisciplinari e multiprofessionali e trovano la modalità operativa ed istituzionale ideale nella forma strutturale del Dipartimento, così come previsto dal decreto legislativo 502/92 e s.m.i., con almeno 6 Servizi ad alto livello di autonomia ancorchè collegati secondo buone prassi organizzative. L'obiettivo a cui si vuol tendere è quello di realizzare una sempre maggiore integrazione funzionale tra le varie discipline della prevenzione e della sicurezza tramite l'adozione di percorsi assistenziali trasversali, focalizzati alla presa in carico globale dei problemi sanitari delle collettività, come la sicurezza alimentare, la prevenzione primaria (stili di vita) e secondaria (screening) delle malattie cronico degenerative, la sicurezza degli ambienti di vita e di lavoro, il rapporto tra ambiente e salute e la gestione delle emergenze di sanità pubblica.

Il rilancio delle politiche di prevenzione e promozione della salute passa attraverso un rilancio dei Dipartimenti di prevenzione. Investire sui dipartimenti di prevenzione e sulla prevenzione collettiva significa avviare un percorso di largo respiro di contrasto alle disuguaglianze di salute, in particolare in tema di malattie cronico degenerative (malattie cardiovascolari, tumori, obesità), e di consolidamento del primo livello essenziale di assistenza a garanzia dei singoli ed delle comunità.

Occorre perseguire sempre più nuove modalità di lavoro costruite sull'analisi epidemiologica dei problemi di salute, sull'appropriatezza degli interventi basati sulle evidenze scientifiche, sull'utilizzo delle banche dati e dei sistemi informativi disponibili, sulla categorizzazione e comunicazione del rischio, nonché sulla partecipazione dei cittadini.

Nella cornice del Piano Nazionale Prevenzione 2014-2018 (ad oggi prorogato) e della positiva proposta dei Nuovi Lea per la prevenzione, i temi e le azioni preventive dei prossimi anni riguarderanno, in modo particolare, il rapporto tra salute e ambiente, le vecchie e nuove dipendenze, i rischi sul lavoro anche in funzione dell'invecchiamento della popolazione lavorativa, l'alimentazione sicura, screening e vaccinazioni, promozione della salute, etc. I dipartimenti di prevenzione sono tenuti a declinare e valutare tali tematiche con una comunicazione innovativa e risorse umane sempre più qualificate. D'altra parte investire in prevenzione vuol dire risparmiare costi umani, sanitari ed economici".

Le strutture del Dipartimento di prevenzione sono riportate al paragrafo 2.2.

➤ **Assistenza territoriale**

La funzione di tutela della salute è garantita dal distretto attraverso l'organizzazione dell'attività di assistenza primaria e residenziale.

Al fine di garantire processi omogenei di distribuzione delle risorse e di equità nell'accesso e nell'utilizzazione dei servizi si è previsto un **unico distretto**, pur garantendo la specificità dei singoli territori articolando i Comitati dei Sindaci di Distretto nelle Aree del Verbano, Cusio ed Ossola.

Per quanto attiene l'**organizzazione dell'assistenza primaria** si segnala quanto segue:

**Punti di erogazione territoriali:** ambulatori dei MMG, Pls e della guardia medica.

<i>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2018</i>				
MMG/Pls	Area Verbano	Area Cusio	Area Ossola	ASL VCO
<b>N° MMG di cui:</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>114</b>
– medicina in associazione	0	7	6	13
– medicina in rete	9	8	21	38
– medicina di gruppo	11	4	2	17
<b>Totale medici in aggregazione</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>68</b>
<b>MMG: N° ambulatori medici</b>	<b>95</b>	<b>63</b>	<b>115</b>	<b>273</b>
<b>MMG: N° ore apertura settimanali</b>	<b>672</b>	<b>447</b>	<b>761</b>	<b>1.880</b>
<b>N° Pls di cui:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
– pediatri di gruppo	4	1	6	11
– pediatri in associazione	0	3	0	3
<b>Totale pediatri in aggregazione</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
<b>PLs: N° ambulatori medici</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>41</b>
<b>PLs: N° ore apertura settimanali</b>	<b>113</b>	<b>59</b>	<b>98</b>	<b>270</b>

\*

<i>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2018</i>	
<b>CONTINUITA' ASSISTENZIALE (Ex Guardia Medica)</b>	
Aree/ASL VCO	N° Postazioni
<b>Verbano</b>	Cannobio
	Verbania
	Stresa
<b>Totale</b>	<b>3</b>
<b>Cusio</b>	Omegna
<b>Totale</b>	<b>1</b>
<b>Ossola</b>	Domodossola
	Premosello Chiovenda
<b>Totale</b>	<b>2</b>
<b>TOTALE POSTAZIONI ASL VCO</b>	<b>6</b>



\*

<i>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2018</i>				
<b>Distretto VCO</b>	<b>Sedi Sub distrettuali</b>	<b>Punti prelievi</b>	<b>Farmacie</b>	<b>Dispensari</b>
<b>1</b>	12	12	76	16

Per quanto riguarda l'organizzazione dell'assistenza residenziale si osserva che l'azienda opera mediante 1 presidio a gestione diretta (Hospice San Rocco) e 33 strutture convenzionate.

La tipologia delle strutture convenzionate ed il tipo di assistenza erogata dalle stesse è la seguente:

N. 25 strutture residenziali	di cui: 3 per assistenza psichiatrica, 20 per assistenza agli anziani e 2 per assistenza ai disabili fisici)
N. 8 strutture semiresidenziali	di cui: 3 per assistenza agli anziani e 5 per assistenza ai disabili fisici).

Gli istituti o centri di riabilitazione convenzionati ex art.26 L.833/78 ubicati sul territorio dell'ASL VCO sono 2: l'Istituto Sacra Famiglia e l'Associazione Centri del V.C.O.

Per quanto attiene l'assistenza agli anziani, ai disabili, ai malati terminali, il numero di posti letto disponibili nel territorio del VCO al 31.12.2018 è il seguente:

<i>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2018</i>				
<b>Tipologia</b>	<b>Area Verbano</b>	<b>Area Cusio</b>	<b>Area Ossola</b>	<b>ASL VCO</b>
<b>CAVS</b> (Continuità assistenziale a valenza sanitaria)	70	20	40	<b>130</b>
<b>RSA</b> (Residenza sanitaria assistenziale)	349	234	375	<b>958</b>
<b>NAT</b> (Nuclei Alzheimer temporanei)	20	10	10	<b>40</b>
<b>RAF disabili</b> (Residenza assistenziale flessibile)	74	0	10	<b>84</b>
<b>Gruppi appartamento/Comunità Alloggio Disabili</b>	15	4	26	<b>45</b>
<b>Hospice + NAC/NSV</b> (Nucleo di alta complessità neurologica/ Nucleo Stati Vegetativi)	10 20	0	0	<b>10</b> <b>20</b>
<b>Residenze minori</b>	19	12	8	<b>44</b>
<b>Centro diurno anziani</b>	16	15	10	<b>41</b>
<b>Centro diurno minori</b>	15	10	0	<b>25</b>
<b>Centro diurno Alzheimer</b>	2	2	2	<b>6</b>
<b>Centro diurno disabili</b>	20	10	30	<b>60</b>

\*

Il Distretto VCO agisce in stretta sinergia: - con la Soc Neuropsichiatria Infantile (quest'ultima afferisce al Dipartimento Materno Infantile) - con i Dipartimenti di Prevenzione, di Salute Mentale, delle Dipendenze e Materno Infantile; con i Dipartimenti di area ospedaliera che articolano la loro attività nel territorio; - con gli Enti gestori dei Servizi socio assistenziali.

La Soc Sert e la Soc Salute Mentale afferiscono a dipartimenti interaziendali.

In particolare, la Soc Sert afferisce al Dipartimento interaziendale strutturale Patologia delle Dipendenze, costituito in accordo con l'ASL di Biella, Novara e Vercelli, mentre la Soc Servizio Salute Mentale Territoriale afferisce al Dipartimento Interaziendale strutturale di Salute Mentale, costituito in accordo con l'ASL di Biella e Vercelli.

### ➤ Assistenza ospedaliera

Nell'ambito dell'ASL VCO sono presenti n. 2 Presidi ospedalieri a gestione diretta, "Castelli" di Verbania e "S. Biagio" di Domodossola.

Sul territorio del V.C.O. sono inoltre ubicati due Presidi privati convenzionati di tipo riabilitativo e la Struttura ospedaliera COQ-Ospedale Madonna del Popolo di Omegna (società mista pubblico-privata). Si rinvia allo schema riepilogativo che segue:

<b>N. 2</b>	Presidi pubblici: Ospedale "Castelli" con sede a Verbania e Ospedale "San Biagio" con sede a Domodossola.
<b>N. 1</b>	Presidio pubblico/privato denominato "Centro Ortopedico di Quadrante Ospedale Madonna del Popolo di Omegna" (C.O.Q. S.p.A.), costituito in Società per azioni a capitale misto, pubblico/privato, di cui l'A.S.L. V.C.O. detiene la quota di maggioranza pari al 51%.
<b>N. 2</b>	Presidi privati convenzionati di tipo riabilitativo: Casa di Cura "l'Eremo di Miazzina" e Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico "S. Giuseppe" di Piancavallo.

In conformità a quanto disposto dall'art. 17 bis del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i. l'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa dell'ASL VCO. Si rinvia al paragrafo 4.2.1.

Sono stati previsti i seguenti dipartimenti ospedalieri:

<b>Dipartimenti aziendali ospedalieri</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dipartimento delle patologie mediche</li><li>- Dipartimento delle patologie chirurgiche</li><li>- Dipartimento dei Servizi diagnostici e terapie di supporto</li></ul>
---	--

Sono stati, inoltre, individuati i seguenti **dipartimenti interaziendali funzionali** con il coinvolgimento: dell'AOU "Maggiore della Carità" di Novara, dell'Asl di Biella, di Novara, di Vercelli e dell'ASL VCO.

<ul style="list-style-type: none"><li>- Medicina dei Laboratori</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Medicina fisica e riabilitativa</li></ul>

### I posti letto:

Di seguito è riportata una tabella riassuntiva con l'indicazione dei posti letto (ordinari e diurni) per presidio ospedaliero.

<b>Fonte: Controllo di Gestione Asl VCO - Media pesata posti letto periodo 1.1.2018 - 31.12.2018</b>			
<b>Presidio</b>	<b>P.L. Ordinari</b>	<b>P.L. Diurni</b>	<b>P.L. Totali</b>
"Castelli" - Verbania	139	19	158
"S. Biagio" - Domodossola	108	25	133
<b>Totale p. l. Presidi ASL VCO</b>	<b>247</b>	<b>44</b>	<b>291</b>

Per quanto riguarda le Strutture ubicate sul territorio dell'ASL VCO si segnala i seguenti posti letto:

Centro Ortopedico di Quadrante (C.O.Q.) - Omegna	N° posti letto = 91
Istituto Auxologico - Piancavallo	N° posti letto = 352
Casa di Cura "L'Eremo" - Miazzina	N° posti letto = 220

### Dati di attività ospedaliera

Questa azienda ha posto particolare attenzione alla realizzazione di azioni volte all'incremento dell'appropriatezza dei ricoveri che hanno consentito di migliorare il tasso di ospedalizzazione aziendale (TO), come si evince dal trend evidenziato nella tabella:

2013	2014	2015	2016	Regionale 2014	Regionale 2015	Regionale 2016
153	151	150	146	149	141	138
Nota - Tasso di ospedalizzazione: N° ricoveri ospedalieri per 1.000 abitanti						

Si segnalano alcuni dati di attività da anno 2014 ad anno 2018, con particolare riferimento:

- alla degenza (ordinaria ed in DH)
- alla specialistica ambulatoriale:

		ANNO 2014			ANNO 2015		
		Verbania Omegna	Domodossola	TOTALI	Verbania+ Omegna	Domodossola	TOTALI
<b>Degenza</b>	<b>PL</b>	135	112	247	135	112	247
	<b>CASI</b>	5.203	4.728	9.931	5.128	4.782	9.910
	<b>Valore</b>	16.025.904	17.272.004	33.297.908	15.294.059	18.474.776	33.768.835
<b>DH</b>	<b>PL</b>	20	25	45	20	25	45
	<b>CASI</b>	1.293	1.884	3.177	1.224	1.931	3.155
	<b>Valore</b>	1.288.725	2.451.163	3.739.888	1.151.179	2.400.088	3.551.267

		ANNO 2016		
		Verbania Omegna	Domodossola	TOTALI
<b>Degenza</b>	<b>PL</b>	136	112	<b>248</b>
	<b>CASI</b>	5.050	4.813	<b>9.863</b>
	<b>Valore</b>	15.782.099	18.434.257	<b>34.216.357</b>
<b>DH</b>	<b>PL</b>	20	25	<b>45</b>
	<b>CASI</b>	1.210	1.958	<b>3.168</b>
	<b>Valore</b>	1.134.974	2.453.745	<b>3.588.719</b>

		ANNO 2017		
		Verbania Omegna	Domodossola	TOTALI
<b>Degenza</b>	<b>PL</b>	136	111	<b>247</b>
	<b>CASI</b>	5.097	4.576	<b>9.673</b>
	<b>Valore</b>	15.623.660	19.153.649	<b>34.777.309</b>
<b>DH</b>	<b>PL</b>	20,0	25,0	<b>45,0</b>
	<b>CASI</b>	950	1.913	<b>2.863</b>
	<b>Valore</b>	933.242	2.489.556	<b>3.422.798</b>

		ANNO 2018		
		Verbania Omegna	Domodossola	TOTALI
<b>Degenza</b>	<b>PL</b>	134	108	<b>242</b>
	<b>CASI</b>	5.111	4.498	<b>9.609</b>
	<b>Valore</b>	16.034.080	18.519.820	<b>34.553.900</b>
<b>DH</b>	<b>PL</b>	19,5	25,3	<b>44,8</b>
	<b>CASI</b>	939	1.621	<b>2.560</b>
	<b>Valore</b>	921.034	2.155.730	<b>3.076.764</b>

## SPECIALISTICA AMBULATORIALE x RESIDENZA ASSISTITO

2014	PRESTAZIONI					VALORI				
	C	C2	C4	C5	S	C	C2	C4	C5	S
DOMODOSSOLA	836.630	224.773			16.298	10.757.007	2.059.994			242.055
OMEGNA	457.658	72.481			3.535	4.547.237	823.325			67.798
VERBANIA	671.024	177.128			15.309	9.007.694	1.805.183			220.407
M.ATTIVA REGIONE	27.937	8.778			112	735.240	99.118			1.914
M.ATTIVA EXTRA/STRANIERI	22.989	28.678			99	294.047	298.994			1.618
SALDO C4/C5			375.943	32.036				3.451.030	569.998	
<b>PRODUZIONE TOTALE</b>	<b>2.016.238</b>	<b>511.838</b>	<b>375.943</b>	<b>32.036</b>	<b>35.353</b>	<b>25.341.225</b>	<b>5.086.614</b>	<b>3.451.030</b>	<b>569.998</b>	<b>533.793</b>

2015	PRESTAZIONI					VALORI				
	C	C2	C4	C5	S	C	C2	C4	C5	S
DOMODOSSOLA	790.185	227.420			18.325	10.018.510	2.211.402			268.205
OMEGNA	430.114	88.523			3.888	4.276.715	926.178			76.381
VERBANIA	637.923	212.021			14.455	8.588.542	2.061.320			207.968
M.ATTIVA REGIONE	26.339	10.856			106	570.606	118.265			1.910
M.ATTIVA EXTRA/STRANIERI	23.135	37.432			124	267.243	381.452			1.500
SALDO C4/C5			600.791	163.919				5.725.189	821.043	
<b>PRODUZIONE TOTALE</b>	<b>1.907.696</b>	<b>576.252</b>	<b>600.791</b>	<b>163.919</b>	<b>36.898</b>	<b>23.721.616</b>	<b>5.698.617</b>	<b>5.725.189</b>	<b>821.043</b>	<b>555.963</b>

2016	PRESTAZIONI					VALORI				
	C	C2	C4	C5	S	C	C2	C4	C5	S
DOMODOSSOLA	713.416	203.469			17.767	9.622.819	2.043.022			257.234
OMEGNA	378.759	76.007			3.906	3.895.747	815.668			79.075
VERBANIA	542.205	187.422			13.251	8.048.436	1.858.000			183.709
M.ATTIVA REGIONE	24.750	8.018			128	633.518	89.784			2.150
M.ATTIVA EXTRA/STRANIERI	20.682	27.686			116	267.189	297.052			1.508
SALDO C4/C5			594.634	180.133				3.468.769	448.968	
<b>PRODUZIONE TOTALE</b>	<b>1.679.812</b>	<b>502.602</b>	<b>594.634</b>	<b>180.133</b>	<b>35.168</b>	<b>22.467.709</b>	<b>5.103.526</b>	<b>3.468.769</b>	<b>448.968</b>	<b>523.676</b>

<b>2017</b>	<b>PRESTAZIONI</b>					<b>VALORI</b>				
	<b>C</b>	<b>C2</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>C2</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>S</b>
DOMODOSSOLA	657.274	260.208			5.027	9.671.453	3.029.043			39.138
OMEGNA	366.656	99.185			1.378	4.025.449	1.238.297			6.470
VERBANIA	531.580	244.212			4.946	8.192.737	2.817.548			47.549
M.ATTIVA REGIONE	21.554	10.534			119	617.402	134.112			1.922
M.ATTIVA EXTRA/STRANIERI	20.109	48.382			92	301.427	582.502			1.286
SALDO C4/C5			617.972	85.178				4.351.083	263.223	
<b>PRODUZIONE TOTALE</b>	<b>1.597.173</b>	<b>662.521</b>	<b>617.972</b>	<b>85.178</b>	<b>11.562</b>	<b>22.808.468</b>	<b>7.801.502</b>	<b>4.351.083</b>	<b>263.223</b>	<b>96.365</b>

<b>2018</b>	<b>PRESTAZIONI</b>					<b>VALORI</b>				
	<b>C</b>	<b>C2</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>C2</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>S</b>
DOMODOSSOLA	716.250	296.336			18.613	10.306.656	3.599.849			288.210
OMEGNA	388.655	111.277			3.213	4.276.391	1.495.647			70.902
VERBANIA	561.190	272.083			9.170	8.534.170	3.296.756			159.673
M.ATTIVA REGIONE	22.048	11.869			123	574.978	162.631			2.266
M.ATTIVA EXTRA/STRANIERI	21.106	51.032			127	323.166	649.607			1.717
SALDO C4/C5			731.340	100.338				7.105.805	726.178	
<b>PRODUZIONE TOTALE</b>	<b>1.709.249</b>	<b>742.597</b>	<b>731.340</b>	<b>100.338</b>	<b>31.246</b>	<b>24.015.361</b>	<b>9.204.489</b>	<b>7.105.805</b>	<b>726.178</b>	<b>522.768</b>

**Flusso C:** prestazioni ambulatoriali per esterni

**Flusso C2:** prestazioni ambulatoriali di pronto soccorso

**Flusso C4:** prestazioni per interni ricoverati (consulenze)

**Flusso C5:** fatturazione diretta tra aziende

**Flusso S:** screening tumori femminili e colon retto

Occorre osservare che la popolazione del Verbano Cusio e Ossola utilizza anche strutture erogatrici fuori regione il che ha prodotto, negli anni, costi significativi di mobilità passiva extraregionale (principalmente verso la Regione Lombardia) che si sono mantenuti, sostanzialmente, costanti, negli anni. Ecco alcuni dati.

<i>Fonte: CSI Piemonte</i>							
<i>Elaborazione: Soc Budget e Controllo</i>							
<b>Territorio</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Regione:</b>							
Casi	5.415	5.386	4.817	4.734	4.404	4.316	4.165
<i>Valore (in migliaia di euro)</i>	<i>22.829</i>	<i>22.491</i>	<i>21.079</i>	<i>21308</i>	<i>19.795</i>	<i>20.026</i>	<i>19.613</i>
<b>Extra regione:</b>							
Casi	4.198	4.163	4.390	4.323	4.074	4.000	(*)
<i>Valore (in migliaia di euro)</i>	<i>16.011</i>	<i>15.631</i>	<i>15.461</i>	<i>15.589</i>	<i>14.255</i>	<i>13.892</i>	(*)
<b>Totale casi (regione+extra regione)</b>	<b>9.613</b>	<b>9.549</b>	<b>9.207</b>	<b>9.057</b>	<b>8.478</b>	<b>8.316</b>	(*)
<b>Totale valore (regione+extra regione)</b>	<b>38.840</b>	<b>38.122</b>	<b>36.540</b>	<b>36.897</b>	<b>34.050</b>	<b>33.918</b>	(*)
(*) - dato non ancora disponibile							

Le cause che concorrono a determinare il fenomeno sono diverse: **geografiche, logistiche, culturali (circuiti formativi)**, essendo il Verbano Cusio e Ossola un'area di confine; **percorsi formativi/universitari; sanitarie**, legate all'assenza di talune specialità; **sanitarie**, legate alla forte attrattività di talune strutture extraregionali.

Numerose azioni sono state messe in atto, negli anni, volte al controllo della mobilità passiva extraregionale. Ci si riferisce, in particolare: - al coinvolgimento/informazione dei MMG, Pediatri e Specialisti affinché dispongano delle corrette informazioni circa l'offerta sanitaria che i Presidi dell'ASL (e delle strutture convenzionate ubicate sul territorio) sono in grado di offrire potendo, in tal modo, prendere in carico, **in modo corretto ed appropriato**, il cittadino /paziente; - aggiornamento in merito ad una pronta comunicazione delle potenzialità aziendali, dal punto di vista quali/quantitativo; - predisposizione di protocolli di presa in carico dei cittadini per le patologie ad alta incidenza di mobilità passiva; - collocazione degli erogatori privati ubicati sul territorio dell'ASL in un'ottica di integrazione con la rete pubblica, ponendo attenzione all'appropriatezza delle risposte offerte da tali erogatori e richiedendo l'erogazione di prestazioni per le quali sussistono liste di attesa, al fine di contribuire a ridurre, laddove possibile, il ricorso anche a strutture extraregionali.

### 3.2 Missione

La missione dell'Azienda, **in linea con il vigente atto aziendale**, è quella di garantire il diritto alla salute, offrendo i servizi, le attività, le prestazioni necessarie per la promozione, tutela, prevenzione, la diagnosi e la cura delle malattie e la riabilitazione ma, nel contempo, assicurare che tali attività servizi e prestazioni siano di qualità elevata e siano fornite nei modi, luoghi e tempi congrui per le effettive necessità della popolazione.

L'Asl VCO svolge la funzione preminente di tutela della salute e quella di erogazione dei servizi di assistenza primaria tramite i distretti e dei servizi di assistenza specialistica tramite gli ospedali in rete. Le attività di promozione della salute e prevenzione primaria collettiva sono svolte dal Dipartimento di Prevenzione e/o mediante l'attivazione di programmi speciali finalizzati.

#### L'Azienda:

- opera secondo il modello della presa in carico del cittadino-utente riconoscendo la centralità del cittadino nell'ambito della costruzione dei propri processi, da realizzare mediante specifiche politiche di comunicazione orientate all'informazione ed alla partecipazione nella definizione delle scelte e nella valutazione dei risultati;
- persegue la valorizzazione del proprio capitale di tecnologie e di professionisti come competenze distintive, dedicate alla gestione e produzione di servizi sanitari.

### 3.2.1 Visione

La visione dell'Azienda si caratterizza per la capacità di sviluppare integrazioni, alleanze e sinergie all'interno del sistema sanitario regionale e con il contesto locale e sovrazonale, al fine di realizzare una rete integrata di servizi per la tutela della salute, in un'ottica di miglioramento continuo, di innovazione organizzativa, di sviluppo e valorizzazione delle professionalità.

### 3.2.2 Valori fondanti

I valori fondanti che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione, contenuti nel vigente atto aziendale, afferiscono alla:

- centralità del cittadino, quale titolare del diritto alla salute;
- continuità assistenziale dei percorsi di cura al fine di consentire la presa in carico globale dell'assistito e la massima integrazione dei singoli momenti del percorso di cura, organizzando l'accesso ai servizi sanitari da parte dei cittadini in un'ottica di equità di trattamento e di accesso ai servizi, da realizzare attraverso la massima semplificazione burocratico-amministrativa;
- sistematica informazione al cittadino ed ai fruitori dei servizi sui loro diritti e opportunità;
- adozione di strumenti finalizzati allo sviluppo del processo di empowerment;
- collaborazione con le Istituzioni locali, le Organizzazioni Sindacali, le Associazioni rappresentative dei cittadini e del terzo settore;
- approccio integrato socio-sanitario alle problematiche di salute;
- tutela e cura delle persone più deboli o con disabilità, favorendo anche la loro integrazione nella vita quotidiana;
- contenimento dell'attività di ricovero (deospedalizzazione) evitandone l'uso improprio, da realizzare attraverso la continuità assistenziale, utile a garantire un percorso di presa in carico e di assistenza socio/sanitaria senza soluzioni di continuità;
- qualità dei servizi da realizzare lavorando sull'efficacia ed appropriatezza clinica, costruendo percorsi diagnostici terapeutici assistenziali improntati alla medicina basata sulle evidenze scientifiche, sulla sicurezza e sulla gestione del rischio, sull'appropriatezza organizzativa, sulla promozione della prevenzione;
- responsabilità ed autonomia dei professionisti mediate lo sviluppo del governo clinico;
- aggiornamento e sviluppo delle competenze professionali;
- sicurezza delle attività e degli ambienti di lavoro al fine di garantire la massima tutela per le persone che fruiscono dei servizi e per gli operatori;
- integrazione tra la dimensione clinica e quella economica, tenendo presente che la finalità istituzionale aziendale consiste nel garantire i LEA, in termini quali/quantitativi, razionalizzando il sistema attraverso la riduzione degli sprechi, delle diseconomie, delle duplicazioni di attività, ricercando, costantemente, la sostenibilità economica;
- messa in atto di azioni volte alla prevenzione ed alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ai sensi della L. n. 190 del 6.11.2012 e s.m.i.;
- trasparenza dell'attività amministrativa che, ai sensi della L. n. 190/2012, costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili, ai sensi dell'art. 117, 2° co, lettera m, della Costituzione, ed è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale della pubblica amministrazione, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione (si rinvia al D.Lvo n. 33/2013 e smi).

L'azienda, inoltre, persegue la tutela della *privacy* e adotta specifiche norme interne che recepiscono i principi della legislazione vigente e disciplinano i meccanismi attuativi.



### 3.3 Albero della performance

L'Albero della Performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra missione, linee strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi e dimostra come gli obiettivi contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al perseguimento della missione.

#### Pianificazione strategica

Il potere di indirizzo, programmazione e controllo fa capo alla Direzione Strategica dell'Azienda costituita dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario, che operano unitariamente pur nel rispetto dei relativi ruoli e responsabilità.

Le aree strategiche sono condizionate dai necessari interventi rivolti, da un lato, al miglioramento clinico assistenziale ed organizzativo dei servizi offerti e, dall'altro, alla necessaria attenzione alla sostenibilità del sistema, seguendo precise linee in coerenza con la programmazione regionale e tenendo conto di situazioni ed esigenze specifiche aziendali. Dal punto di vista istituzionale la Regione è il principale interlocutore dell'Azienda (che definisce ed assegna il finanziamento) e, nel momento di nomina dei Direttori Generali, assegna specifici obiettivi di mandato, con validità triennale, ed obiettivi annuali (questi ultimi, per il 2019, non sono ancora stati assegnati).

In particolare, con DGR n. 12-6931 del 29.5.2018 con la quale è stato nominato il Direttore Generale dell'ASL VCO, sono stati individuati gli obiettivi di mandato riportati al paragrafo 5.

#### Le aree strategiche sono le seguenti:

##### *Area Strategica: Promozione della salute e prevenzione malattie*

Il fine è quello di rilanciare il ruolo del Dipartimento di Prevenzione quale modello di integrazione di tutti i servizi territoriali sanitari e sociali operanti nella prevenzione ed identificare in tale struttura - come previsto dal D.Lgs 502/92 e s. m. i. - il riferimento del S.S.N. che assicura l'applicazione dell'art. 32 della Costituzione. La tutela della salute collettiva viene garantita perseguendo obiettivi di promozione della salute, prevenzione delle malattie e delle disabilità, miglioramento della qualità della vita e dando attuazione al primo livello essenziale di Assistenza Sanitaria Collettiva in Ambiente di Vita e di Lavoro che comprende tutte le attività preventive rivolte ai singoli ed alle collettività.

##### *Area Strategica: Assistenza territoriale*

Si intende gestire i servizi territoriali al fine di adempiere al primario dovere della diffusione della medicina del territorio, anche attraverso l'integrazione dei servizi socio sanitari resi ai cittadini, creando un sistema dove il distretto assume una propria e forte identità. Il distretto diventa il luogo principale ove si definiscono le politiche per la salute a livello territoriale, che promuove la continuità assistenziale, ovvero la presa in carico del paziente dall'inizio sino al completamento del suo percorso di salute, senza alcuna soluzione di continuità nel ricevere le cure dai vari soggetti erogatori. Obiettivo prioritario è la messa in funzione delle Case della Salute e la realizzazione. Si intende, inoltre, promuovere/potenziare le forme aggregative multi professionali (MMG, PLS, Geriatri, infermieri territoriali, terapisti della riabilitazione, Assistenti sociali e OSS) per la presa in carico dei pazienti in ADI e lungo assistenza al fine di prevenire il fenomeno dei ricoveri ripetuti e realizzare sinergie con i Servizi di Prevenzione e con gli Enti Gestori nelle politiche orientate all'educazione alla salute, al fine di perseguire obiettivi di riduzione del danno e di promozione di stili di vita. Di fondamentale importanza è la messa in atto del percorso cronicità con la approvazione del Piano cronicità.

##### *Area Strategica: Assistenza ospedaliera*

Si intende: - gestire la rete ospedaliera in conformità a quanto disposto dalla DGR 1-600 del 19.11 2014 integrata dalla DGR n. 1-924 del 23.1.2015; - realizzare una progressiva deospedalizzazione attraverso l'attuazione di politiche per limitare l'uso improprio del ricovero ospedaliero e generare appropriatezza, lavorando sui percorsi di continuità assistenziale; - fornire piena collaborazione al fine di realizzare una rete ospedaliera integrata a livello sovrazonale; mettere in atto azioni volte a perseguire l'umanizzazione delle cure e sostenere i principi legati all'empowerment - gestire il rischio infettivo attraverso l'attività svolta dall'UPRI; - mettere in atto azioni per la costruzione del nuovo ospedale unico del VCO.

### *Area Strategica: Miglioramento della trasparenza e prevenzione della corruzione*

Si tratta di migliorare la trasparenza della comunicazione nei confronti degli stakeholder interni ed esterni e l'accessibilità ai servizi anche al fine di prevenire fenomeni corruttivi. Con atto deliberativo n. 75 del 31.1.2019 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (P.T.P.C.T.) dell'ASL VCO 2019-2021 (aggiornamento 2019).

### *Area Strategica: Governo economico-finanziario*

Si tratta di un vincolo più che di un obiettivo in quanto occorre razionalizzare il livello di spesa nell'ambito delle risorse disponibili, pur garantendo i livelli essenziali di assistenza. Si ricomprende un monitoraggio, tra gli altri, di fattori di spesa che incidono, in modo significativo, sul bilancio aziendale: ovvero la spesa farmaceutica (ospedaliera e territoriale) e la spesa del personale.

### *Area Strategica: Governo clinico*

Riguarda le azioni atte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'intero sistema sotto il profilo delle qualità. In particolare, si intende perseguire l'appropriatezza delle prestazioni erogate (che riguarda tutte le aree della prevenzione, territoriale ed ospedaliera), contribuendo ad una maggior efficacia nell'uso dei servizi sanitari ed all'ottimizzazione delle risorse economiche, peraltro sempre più scarse, ricercando, costantemente, la sostenibilità economica, applicando i principi del governo clinico al fine di perseguire un miglioramento costante della qualità.

In particolare l'azienda è impegnata:

- nella messa in atto delle indicazioni regionali per la gestione del rischio clinico e delle disposizioni fornite dall'Unità di Gestione del Rischio Clinico dell'ASL VCO;
- nell'applicazione degli adempimenti previsti dalla Rete Oncologica Piemontese (D.G.R. n. 51 – 2485 del 23.11.2015), tenendo conto dei relativi indicatori e standard;
- nel rispetto degli standard previsti nel Piano Nazionale Esiti (PNE);
- nella messa in atto delle 18 Raccomandazioni Ministeriali per la sicurezza del paziente;
- nell'applicazione del Manuale del Ministero della Salute per la sicurezza in sala operatoria con riguardo al Dipartimento delle Patologie Chirurgiche.

### *▪ Area Strategica: Salute e sicurezza sul lavoro*

Si assegna particolare importanza alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro ed alla applicazione di quanto previsto dal Gruppo di coordinamento aziendale "*Salute e Sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro*".

\*

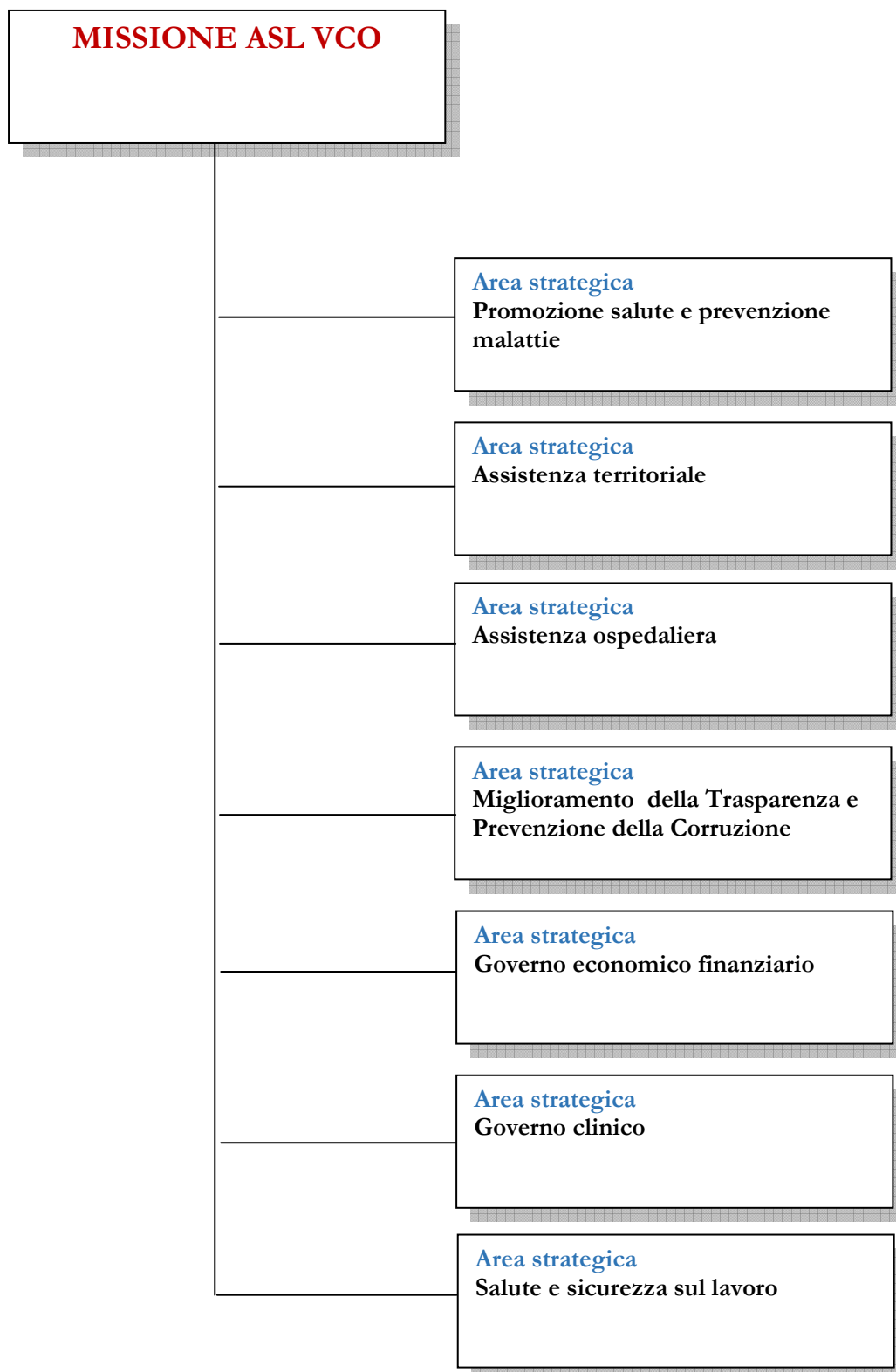
Le aree strategiche, a loro volta, sono state declinate in obiettivi strategici (obiettivi definiti anche tenuto conto dei documenti di programmazione nazionali e regionali, integrati con le esigenze strategiche aziendali correlate all'analisi del contesto interno ed esterno).

Gli obiettivi strategici vengono poi tradotti in obiettivi operativi annuali che vengono assegnati ai Direttori: - di Dipartimento, delle Sos Dipartimentali - delle Strutture complesse aziendali - delle Sos in staff alla Direzione Generale. Nella scheda obiettivi annuali viene indicato, per ciascun obiettivo, l'indicatore e lo standard.

E' in via di completamento la procedura volta alla assegnazione, previa negoziazione, della scheda obiettivi per l'anno 2019.

Nella declinazione degli obiettivi ai Direttori di Struttura si tiene inoltre conto degli obiettivi assegnati, annualmente, dalla Regione Piemonte ai Direttori Generali. Per l'anno 2019 tali obiettivi non sono ancora stati assegnati.

*Albero della Performance: collegamento fra missione e aree strategiche*



## 4. ANALISI DEL CONTESTO

Attraverso l'analisi del contesto si è inteso:

- fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione opera;
- valutare le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nella attuazione delle strategie che si intendono realizzare;
- verificare i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento;
- verificare i punti di forza e di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie da realizzare.

### 4.1 Analisi del contesto esterno

#### ➤ *Popolazione*

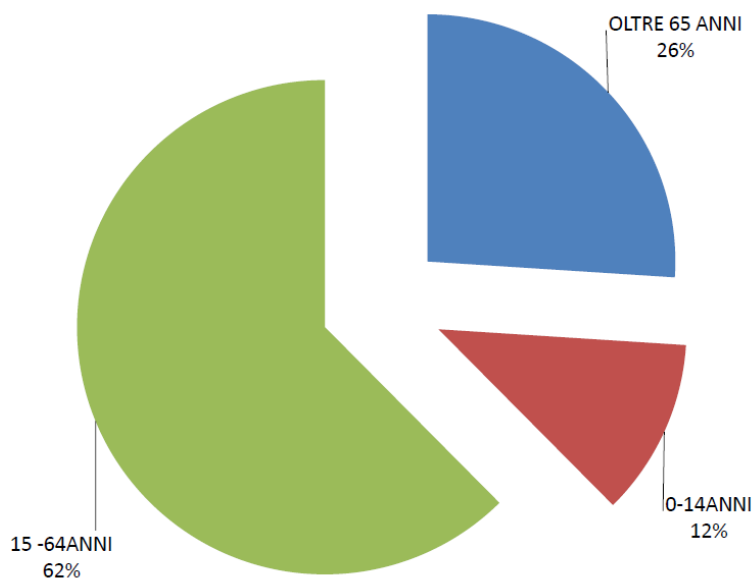
Si rappresentano i dati relativi alla **popolazione residente nell'ASL VCO al 31 dicembre 2017** (dati ad oggi disponibili), pari a n. 169.818 abitanti, dati forniti dagli uffici anagrafe dei n. 83 Comuni che fanno parte dell'Azienda.

## Popolazione ASL VCO: distribuzione per genere, età, distretto al 31.12.2017

*Fonte dati: Uffici Anagrafe Comuni ASL VCO*

Distretto	POPOLAZIONE			Età 0-14			Età 15-64			Età 65-84			> 85		
	Totale	% Maschi	% Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
Verbano	64.437	48,05	51,95	7.351	51,57	48,43	40.181	49,93	50,07	14.135	44,49	55,51	2.770	29,60	70,40
Cusio	41.811	48,83	51,17	4.999	50,01	49,99	26.173	50,97	49,03	8.956	45,87	54,13	1.683	27,81	72,19
Ossola	63.570	48,75	51,25	7.072	50,54	49,46	39.409	50,82	49,18	14.583	45,57	54,43	2.506	29,69	70,31
ASL VCO (*)	169.818	48,50	51,50	19.422	50,79	49,21	105.763	50,52	49,48	37.674	45,24	54,76	6.959	29,20	70,80

(\*) Compresi i 7 Comuni della Provincia Novara che afferiscono all'ASL VCO



Come si rileva dal grafico la percentuale di popolazione oltre 65 anni è pari al 26%.

Per l'ASL VCO:

- **l'indice di vecchiaia** (ovvero il rapporto tra popolazione di 65 e più anni e popolazione di età compresa tra 0-14 anni moltiplicato per 100) è di 225 (226 distretto Verbano, 208 Distretto Cusio e 237 Distretto Ossola);
- **il tasso di natalità** (ovvero il rapporto tra il numero dei nati vivi dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente moltiplicato per 1.000) è 5,73 (5,83 distretto Verbano, 6,07 Distretto Cusio e 5,42 Distretto Ossola).

#### ➤ *Lo stato di salute*

Gli indicatori relativi allo stato di salute, unitamente agli indicatori demografici, rappresentano elementi fondamentali per la definizione del profilo epidemiologico di una comunità locale e, in particolare, della Provincia del Verbano, Cusio ed Ossola.

Nei paragrafi che seguono, anche attraverso la rappresentazione di specifici indicatori, si rappresentano i problemi di salute della popolazione dell'ASL V.C.O. da cui scaturiscono i conseguenti bisogni sanitari ed assistenziali.

#### • *Speranza di vita alla nascita*

Riveste un ruolo di primaria importanza l'indicatore relativo alla **speranza di vita alla nascita** che indica il numero medio di anni che una persona può aspettarsi di vivere al momento della sua nascita in base ai tassi di mortalità registrati nell'anno preso in esame. Rappresenta uno dei parametri più significativi delle condizioni sociali, economiche, ambientali e sanitarie dell'area territoriale considerata.

Tale indicatore non solo riveste rilevanza sotto il profilo demografico ma rappresenta, in maniera sintetica, lo stato di salute della popolazione (il V.C.O.) e lo stato di sviluppo dell'area esaminata (provincia del V.C.O.). Come si rileva dalla tabella che segue con riferimento all'intera ASL V.C.O. la speranza di vita alla nascita è di 79,1 per i maschi e 84,4 per le femmine (sostanzialmente sovrapponibile per i distretti del Verbano, Cusio ed Ossola), a fronte di un dato regionale di 79,3 per i maschi e 84,2 per le femmine, e nazionale di 79,8 per i maschi e 84,6 per le femmine.

<b>Fonte:</b> <i>Sito Regione Piemonte Epidemiologia anni 1980-2010</i>	<b>Speranza di vita alla nascita</b>		
	<b>Distretto</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
	Verbano	79,1	84,4
	Cusio	79,2	84,5
	Ossola	79,0	84,5
	<b>ASL VCO</b>	79,1	84,4
	<b>Regione Piemonte</b>	79,3	84,2
	<b>Italia</b>	79,8 <i>(Istat 2013)</i>	84,6 <i>(Istat 2013)</i>

- **Comportamenti della popolazione**

Nella tabella che segue si esaminano gli **stili di vita della popolazione** (abitudine al fumo, consumi di alcol, attività fisica, abitudini alimentari, indicando, per ciascuna categoria esaminata, la definizione operativa), e si raffronta il dato dell'ASL VCO con quello della Regione Piemonte e dell'Italia.

Esaminando detti stili di vita, tra il dato dell'ASL VCO e quello regionale e nazionale si evidenzia un certo allineamento, eccetto per le seguenti categorie:

- guidatori con livelli rischiosi di alcol: per l'ASL VCO si registra il 17%, contro l'11% regionale e il 9% nazionale;
- fisicamente attivi: per l'ASL VCO si registra il 20%, contro il 33% regionale e nazionale;
- consumo giornaliero di 5 porzioni di frutta e verdura: per l'ASL VCO si registra il 6%, contro l'11% regionale ed il 10% nazionale.

**Fonte:** PASSI ambito temporale 2009-2012 – Stili di vita della popolazione



	<b>Fumatori</b>	<b>Guidatori con livelli rischiosi di alcol</b>	<b>Bevitori binge</b>	<b>Sedentari</b>	<b>Fisicamente attivi</b>	<b>Frutta verdure 5 porzioni</b>
ASL VCO	27%	17%	9%	29%	20%	6%
Piemonte	28%	11%	9%	29%	33%	11%
Italia	28%	9%	9%	31%	33%	10%

**Nota: definizioni operative**

<b>Fumatore</b>	Colui che dichiara di aver fumato nella sua vita almeno 100 sigarette (5 pacchetti da 20) e di essere fumatore
<b>Guidatore con livelli rischiosi di alcol</b>	Colui che dichiara di essersi messo alla guida di un veicolo a motore (auto o moto) negli ultimi 30 giorni, almeno 1 volta, dopo aver bevuto, nell'ultima ora, 2 unità alcoliche o più. Unità alcolica: 1 bicchiere di vino (12°) da 125 ml= 1 superalcolico (40°) da 40 ml = 1 birra (4,5°) da 330 ml.
<b>Bevitore binge</b>	Colui che dichiara di aver bevuto nell'ultimo mese, almeno 1 volta, 5 o più unità alcoliche in una sola occasione, se uomo; - 4 o più unità alcoliche in una sola occasione se donna.
<b>Sedentario</b>	Colui che dichiara di non fare un lavoro pesante e che, nel tempo libero, non svolge attività fisica moderata o intensa.
<b>Fisicamente attivo</b>	Colui che dichiara di svolgere un lavoro pesante, cioè un lavoro che richiede un notevole sforzo fisico e/o aderisce alle linee guida sull'attività fisica: 30 minuti di attività moderata per almeno 5 giorni alla settimana e/o attività intensa per più di 20 minuti per almeno 3 giorni settimanali
<b>Frutta verdure 5 porzioni</b>	Il consumo giornaliero di frutta e verdura è misurato con il numero di porzioni di frutta e verdura che una persona dichiara di consumare abitualmente al giorno. E' raccomandato l'assunzione giornaliera di 400 gr di frutta o verdura, equivalente a 5 porzioni da 80 grammi

Nella tabella che segue si esaminano una serie di **fattori di rischio** (pressione alta, colesterolo alto, sintomi di depressione, eccesso di peso, "non in buona salute" indicando, per ciascuna categoria esaminata, la definizione operativa), e si raffronta il dato dell'ASL VCO con quello della Regione Piemonte e dell'Italia. Esaminando tali fattori di rischio, tra il dato dell'ASL VCO e quello regionale e nazionale, si evidenzia un certo allineamento eccetto per le seguenti categorie:

- pressione alta: per l'ASL VCO si registra il 25%, contro il 21% regionale ed il 20% nazionale;
- sintomi di depressione: per l'ASL VCO si registra il 4%, contro il 6% regionale ed il 7% nazionale;
- "non in buona salute": per l'ASL VCO si registra il 22%, contro il 30% regionale ed il 32% nazionale;
- eccesso di peso: per l'ASL VCO si registra il 38%, allineato ad un 37% regionale, contro un 42% nazionale;
- molte difficoltà economiche: per l'ASL VCO si registra il 3%, contro un 11% regionale ed un 14% nazionale.

Fonte: PASSI ambito temporale 2009-2012 - Situazioni di rischio

	<b>Pressione alta</b>	<b>Colesterolo alto</b>	<b>Sintomi di depressione</b>	<b>Non in "buona salute"</b>	<b>Eccesso di peso</b>	<b>Molte difficoltà economiche</b>
ASL VCO	25%	25%	4%	22%	38%	3%
Piemonte	21%	25%	6%	30%	37%	11%
Italia	20%	24%	7%	32%	42%	14%
<b>Nota: definizioni operative</b>						
<b>Pressione alta</b>	Persone che riferiscono di aver ricevuto da un medico una diagnosi di ipertensione					
<b>Colesterolo alto</b>	Persone che rispondono di avere il colesterolo nel sangue elevato secondo quanto è stato detto loro da un medico					
<b>Sintomi di depressione</b>	E' una persona che nelle due settimane prima dell'intervista ha sperimentato sintomi di umore depresso e/o anedonia (perdita di interesse nelle attività della vita di tutti i giorni) in modo duraturo.					
<b>Non in "buona salute"</b>	Persona in buono stato di salute è una persona , in età tra 18 e 69 anni, che alla domanda "come va in generale la sua salute" risponde male o molto bene.					
<b>Molte difficoltà economiche</b>	Persona che dichiara la sussistenza di molte difficoltà economiche					
<b>Eccesso di peso</b>	Persona sovrappeso è una persona con un indice di massa corporea compreso tra 25,0 e 29,9 kg/m2 calcolato da valori autoriferiti di peso e altezza.					

• **Morbilità**

Per quanto attiene le principali cause di ricovero, nella tabella che segue è riportato il tasso di ospedalizzazione, anno 2011, per 100.000 abitanti, dell'ASL VCO e dei 3 distretti del Verbano, Cusio ed Ossola diviso per maschi e femmine.

Per l'ASL VCO, con riguardo al numero di casi, si segnalano le seguenti principali cause di ricovero (rinviando alla tabella 13 per un'analisi completa e per verificare gli andamenti per ogni singolo distretto):

- malattie del sistema osteomuscolare e del connettivo;
- malattie dell'apparato digerente;
- tumori;
- malattie del sistema nervoso e degli organi di senso;
- malattie dell'apparato respiratorio;
- malattie dell'apparato genito-urinario;
- malattie cerebro vascolari;
- infarto miocardico acuto.

**Indicatori di ricovero ospedaliero anno 2011**
*Fonte: sito Regione Piemonte epidemiologia*

CAUSE	Ospedalizzazione ASL			Ospedalizzazione Distretto			Ospedalizzazione Distretto Cusio			Ospedalizzazione Distretto Ossola		
	VCO			Verbano			Sesso	Casi	Tasso St x 100.000	Sesso	Casi	Tasso St x 100.000
	Sesso	Casi	Tasso St x 100.000	Sesso	Casi	Tasso St x 100.000						
Tutte le cause	M	13.594	13.029,20	M	5.108	13.190,90	M	3.311	13.303,20	M	5.175	12.683,70
	F	15.140	13.788,30	F	5.987	14.499,20	F	3.663	13.526,50	F	5.490	13.264,50
Tumori	M	1.095	823,4	M	382	762,7	M	282	881,3	M	431	847,6
	F	849	575,5	F	339	646,6	F	211	574	F	299	506,1
Diabete	M	82	68,1	M	23	47,7	M	26	80,5	M	33	80,9
	F	55	33,5	F	25	37,4	F	18	44,6	F	12	21,8
Infarto miocardico acuto	M	312	247,3	M	116	245,3	M	67	226,1	M	129	264,6
	F	157	79,6	F	66	83	F	28	64,7	F	63	84,9
Malattie cerebrovascolari	M	416	293,3	M	165	308,1	M	86	264,5	M	165	295,2
	F	408	194,5	F	193	234	F	93	213,6	F	122	142,7
Malattie del sistema nervoso e degli organi di senso	M	813	690,2	M	323	730	M	195	709,3	M	295	644,7
	F	1.078	775,4	F	435	809,5	F	263	810,5	F	380	722,8
Malattie dell'apparato respiratorio	M	983	1.027,90	M	355	1.033,30	M	244	1.041,60	M	384	1004,4
	F	840	806,5	F	300	807,7	F	177	766,1	F	363	824,2
Malattie dell'apparato digerente	M	1.591	1.558,80	M	610	1.637,40	M	408	1.676,70	M	573	1.401,90
	F	1.234	1.199,30	F	432	1.160,60	F	313	1.265,80	F	489	1.195,30
Cirrosi epatica	M	126	108,2	M	55	124,6	M	34	124,9	M	37	80,9
	F	83	62,5	F	40	73,4	F	16	52,9	F	27	58
Malattie del sistema osteomuscolare e del connettivo	M	1.564	1.575,30	M	568	1.517,80	M	405	1.712,90	M	591	1.540,20
	F	1.784	1.441,70	F	773	1.632,10	F	420	1.385,70	F	591	1.287,20
Malattie dell'apparato genito-urinario	M	827	753,9	M	305	736,4	M	193	752,5	M	329	765,4
	F	1.055	1.026,70	F	401	1.030,50	F	233	883,1	F	421	1.123,90
Interruzione volontaria di gravidanza	M	/	/	M			M			M		
	F	226	345,6	F	88	371,9	F	59	337,7	F	79	325,6

- **Mortalità**

Nella tabella che segue si riporta il tasso di mortalità per 100.000 abitanti (anni 1980-2010) per gruppi di patologie, suddiviso per maschi e femmine, con riguardo all'intera ASL VCO ed ai distretti del Verbano, Cusio ed Ossola.

La prima causa di morte è rappresentata dalle malattie dell'apparato cardiocircolatorio, che rappresentano il 33% delle cause di morte degli uomini ed il 49% delle cause di morte delle donne. Si differenzia in modo sensibile il territorio del Cusio poiché le percentuali sono il 34,68% per gli uomini ed il 54% per le donne.

La seconda causa di morte sono i tumori maligni, che rappresentano il 31,23% delle cause di morte degli uomini ed il 26,67% delle donne. In questo caso le differenze significative si osservano nel territorio dell'Ossola dove si registra una percentuale inferiore per gli uomini 29,81% e superiore per le donne 27,96%. Occorre osservare che il tasso di mortalità per tumori si è sempre collocato ai massimi livelli regionali. Questo ha provocato un consistente e costante fenomeno migratorio verso altre Regioni, quasi esclusivamente la Lombardia, e, soprattutto con Milano, più veloce da raggiungere rispetto a Torino. Le cause che concorrono a determinare il fenomeno della mobilità passiva sono diverse: geografiche, logistiche, culturali (circuiti formativi), essendo il Verbano Cusio e Ossola un'area di confine; percorsi formativi/universitari; sanitarie, legate sia all'assenza di talune specialità ma anche alla forte attrattività di talune strutture extraregionali.

Le cause di morte per malattie fumo correlate rappresentano il 16,24% delle cause di morte per gli uomini e il 8,24% per le donne. Tali percentuali sono sostanzialmente identiche nei tre distretti.

Le cause di morte per malattie alcol correlate sono il 2,57% per gli uomini e l'1,17% per le donne. Sono significativamente rappresentate nel territorio dell'Ossola dove si registra il 3,20% degli uomini e l'1,28% delle donne.

La percentuale di morti per malattie evitabili è complessivamente del 33,85%, ma per gli uomini è del 44,23% e per le donne è del 22,87%.

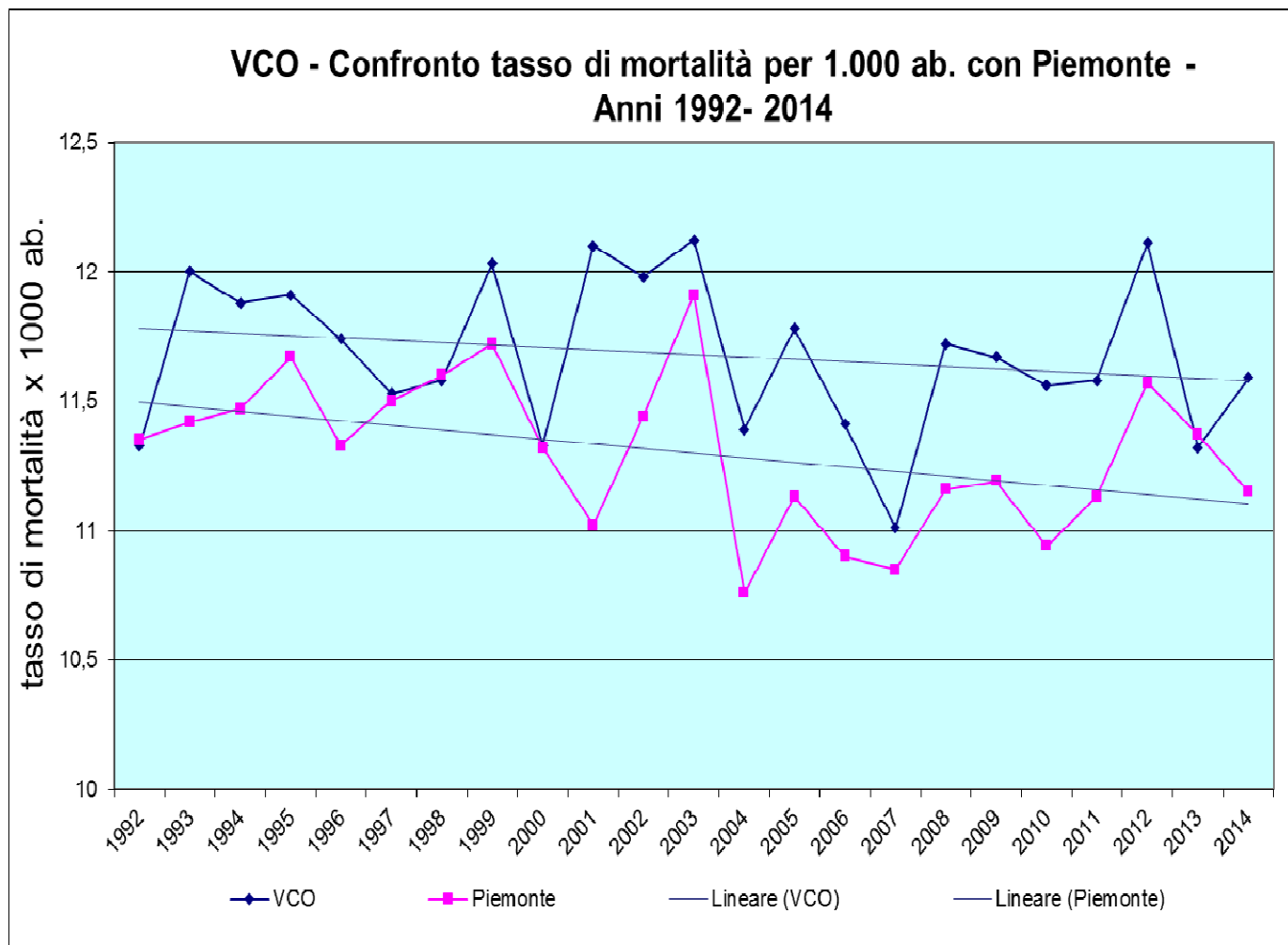
**Tasso di mortalità anni 1980-2010 secondo le cause di morte**

*Fonte: sito Regione Piemonte epidemiologia*

CAUSE	Mortalità ASL VCO			Mortalità Distretto Verbania			Mortalità Distretto Omegna			Mortalità Distretto Ossola		
	Sesso	Numero medio annuale	Tasso St x	Sesso	Casi	Tasso St x	Sesso	Casi	Tasso St x	Sesso	Casi	Tasso St x
			100.000			100.000			100.000			
Apparato cardiocircolatorio	M	329,3	220,5	M	123,7	211,7	M	83,3	232,6	M	122,3	222,5
	F	462,3	144	F	176,3	134,1	F	127	160,1	F	159	143
Tumori maligni	M	310,7	218,3	M	122	225,2	M	76	229,1	M	112,7	205,5
	F	251	118,5	F	103,3	123,6	F	56	105,6	F	91,7	120,7
Cause accidentali	M	44	42,2	M	13,7	35,6	M	9	35,2	M	21,3	52,9
	F	29,3	15,4	F	10,7	15,5	F	9,7	18,8	F	9	13
Apparato respiratorio	M	72,3	47,9	M	25,7	42,8	M	18	54,4	M	28,7	49,5
	F	62,7	19,4	F	29	21,1	F	12,7	18,5	F	21	18,2
Apparato digerente	M	38,3	26,7	M	17	30,4	M	7	19,1	M	14,3	27,5
	F	40	15,2	F	18,7	17,5	F	6,7	11,3	F	14,7	15,4
Suicidi	M	13	13,4	M	3,7	9,7	M	2	8,7	M	7,3	19,9
	F	5,7	4,6	F	2,3	3,7	F	1,3	6,3	F	2	4,3
Malattie fumo-correlate	M	161,6	111,6	M	61,7	110,8	M	40,7	120,4	M	59,3	107,7
	F	79,3	30,3	F	33,6	30,4	F	19,3	31	F	26,4	29,4
Malattie alcol-correlate	M	25,6	22,1	M	9,3	20,9	M	4,2	14,8	M	12,1	27,7
	F	11	6,6	F	4,4	6,3	F	2,5	7,6	F	4,2	6,2
Malattie evitabili	M	220	188,5	M	86	196,5	M	48,3	167,6	M	85,7	193,9
	F	107,7	84,6	F	36,7	73,4	F	27,3	92,4	F	43,7	91
Malattie evitabili con interventi prevenzione primaria	M	133,7	116,4	M	52	119,8	M	28	100,2	M	53,7	122,9
	F	38,3	31,7	F	13,7	28	F	9,3	34,5	F	15,3	33,3
Malattie evitabili con diagnosi precoce e terapia	M	21,3	17,9	M	8,3	19,5	M	5,7	18,5	M	7,3	16,2
	F	35,3	27,6	F	14	28,2	F	7,3	23,2	F	14	29,9
Malattie evitabili con igiene ed assistenza sanitaria	M	65	54,2	M	25,7	57,2	M	14,7	48,9	M	24,7	54,7
	F	34	25,3	F	9	17,1	F	10,7	34,7	F	14,3	27,8

Nella tabella che segue si evidenzia, graficamente, il confronto (anni 1992-2014) del tasso di mortalità dell'ASL (per 1.000 abitanti) rispetto all'andamento regionale. Nella Provincia il tasso di mortalità ha largamente seguito la curva regionale, però sempre al di sopra di quella.

**Tabella 15: confronto tasso di mortalità per 1.000 ab. ASL VCO – Piemonte  
Anni 1992–2014**



## 4.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda le seguenti dimensioni:

- organizzazione
- risorse umane
- risorse finanziarie.

### 4.2.1 Organizzazione

Relativamente **all'organizzazione aziendale** l'atto aziendale vigente è stato adottato con deliberazione n. 429 del 12.11.2015, recepita dalla Giunta regionale con DGR n. 53-2487 del 23.11.2015. Il documento è stato successivamente integrato con deliberazioni n. 201 del 5.4.2017 e n. 292 del 12.5.2017, entrambe recepite dalla Regione. Sono state adottate ulteriori deliberazioni in attesa di recepimento da parte della Regione Piemonte.

Per definire, schematicamente, l'organizzazione aziendale, occorre precisare che l'organizzazione dipartimentale, in conformità a quanto disposto dall'art. 17 bis del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i., rappresenta il modello applicato in azienda. Si tratta di una aggregazione di strutture organizzative omologhe, omogenee, affini o complementari, che perseguono comuni finalità e, pur conservando ciascuno la propria autonomia, sono tra loro interdipendenti. Il modello dipartimentale assicura il coordinamento e l'integrazione tra le funzioni che concorrono ad una specifica area di risultato, mediante un uso efficace ed efficiente delle risorse.

Come risulta dall'organigramma aziendale del vigente atto aziendale i Dipartimenti sono i seguenti:

<b>Dipartimenti aziendali territoriali:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dipartimento di Prevenzione</li><li>- Dipartimento Materno Infantile</li></ul>
<b>Dipartimenti interaziendali territoriali</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dipartimento di Salute Mentale</li><li>- Dipartimento delle Dipendenze</li></ul>
<b>Dipartimenti aziendali ospedalieri</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dipartimento delle patologie mediche</li><li>- Dipartimento delle patologie chirurgiche</li><li>- Dipartimento dei Servizi diagnostici e terapie di supporto</li></ul>

Il **Dipartimento di Salute Mentale**, in accordo con l'ASL di Biella e di Vercelli, è costituito, strutturalmente, per il governo e la gestione delle attività nell'intero territorio delle tre aziende sanitarie.

Il **Dipartimento delle Dipendenze**, in accordo con l'Asl di Biella, Novara e Vercelli, è costituito, strutturalmente, per il governo e la gestione delle attività nell'intero territorio delle aziende coinvolte.

Sono stati, inoltre, individuati i seguenti **dipartimenti interaziendali funzionali** con il coinvolgimento: dell'AOU "Maggiore della Carità" di Novara, dell'Asl di Biella, di Novara, di Vercelli e dell'ASL VCO.

<ul style="list-style-type: none"><li>- Medicina dei Laboratori</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Medicina fisica e riabilitativa</li></ul>

In conformità a quanto disposto dalla Regione con D.G.R. n. 42-1921 del 27.7.2015 e come previsto nel vigente atto aziendale, **l'articolazione organizzativa delle strutture operative** è la seguente:

➤ strutture complesse
➤ strutture semplici a valenza dipartimentale
➤ strutture semplici.

Le **strutture complesse** costituiscono articolazioni organizzative alle quali è attribuita la responsabilità di organizzazione, direzione e gestione delle risorse umane, strutturali, tecniche e finanziarie a ciascuna assegnate. Il



numero di strutture complesse è stato calcolato tenuto conto degli standard minimi stabiliti dall'art. 12, co. 1, lett. b, del Patto per la Salute 2010-12).

Le **strutture semplici a valenza dipartimentale** sono articolazioni organizzative con specifiche responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie costituite limitatamente:

- all'esercizio di funzioni sanitarie strettamente riconducibili alle discipline ministeriali di cui al DM 30.1.1998 e s.m.i., la cui complessità organizzativa non giustifica l'attivazione di strutture complesse;
- al fine di organizzare e gestire, in modo ottimale, spazi ed attrezzature utilizzate da più unità operative e personale eterogeneo, appartenente a strutture complesse diverse.

Le **strutture semplici** costituiscono articolazioni organizzative interne delle strutture complesse alle quali è attribuita la responsabilità della gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie.

Le strutture semplici svolgono un'attività specifica e pertinente a quelle della struttura complessa di cui costituiscono articolazione ma non complessivamente coincidente con le attività di detta struttura complessa.

Per l'elencazione delle strutture aziendali complesse, semplici e semplici dipartimentali **si rinvia all'Allegato 2 al presente elaborato**.

#### 4.2.2 Risorse umane

L'ambito di analisi "**risorse umane**" evidenzia le conoscenze, le capacità, le attitudini e i comportamenti, il turn over e i valori dominanti dei soggetti che operano all'interno dell'organizzazione.

La dotazione del **personale dipendente** negli ultimi anni è così costituita:

	Numero unità al personale al 31.12.2014	Numero unità al personale al 31.12.2015	Numero unità al personale al 31.12.2016	Numero unità al personale al 31.12.2017	Numero unità al personale al 31.12.2018
<b>Ruolo Sanitario di cui:</b>	1.243	1201	1.204	1.196	1.194
Medici	286	284	294	283	268
Farmacisti/biologo/psicologi	34	31	30	30	28
Infermieri	744	713	704	701	704
Altro personale sanitario	113	108	109	114	125
Fisioterapisti/educatori	66	65	67	68	69
<b>Ruolo Professionale di cui:</b>	3	3	3	3	3
Dirigenti	3	3	3	3	3
<b>Ruolo Tecnico di cui:</b>	305	295	311	316	307
Dirigenti	2	2	2	2	2
Comparto	303 (di cui 168 OSS)	293 (di cui 165 OSS)	309 (di cui 186 OSS)	314 (di cui 196 OSS)	305
<b>Ruolo Amministrativo di cui:</b>	228	217	216	213	208
Dirigenti	8	7	7	7	6
Comparto	220	210	209	206	202
<b>TOTALE RUOLI</b>	1.779	1716	1734	1728	1.712
(*) in aggiunta a personale distaccato al COQ:	57	57	55	52	45

### 4.2.3 Risorse finanziarie

#### Consuntivi 2014-17 e preconsuntivo 2018: risultati di gestione

Descrizione	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Preconsuntivo 2018
Totale valore della produzione (A)	353.050.232	358.467.009	359.076.117	357.943.617	361.661.916
Totale costi della produzione (B)	346.192.472	353.405.693	352.345.356	353.177.167	357.519.144
DIFF. TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A - B)	6.857.760	5.061.316	6.730.761	4.766.450	4.142.772
Totale proventi e oneri finanziari (C)	-323.624	-616.650	-334.090	-471.069	-110.474
Totale rettifiche di valore di attività finanziarie (D)	-100.683	741.666	729.382	1.237.779	-1.136.790
Totale proventi e oneri straordinari (E)	374.932	1.226.754	992.415	1.146.755	1.773.114
Risultato prima delle imposte (A - B +/- C +/- D +/- E)	6.808.385	6.413.086	8.118.468	6.679.915	4.668.622
Totale imposte e tasse	6.808.385	6.834.541	6.687.396	6.679.915	7.023.111
RISULTATO DI ESERCIZIO	0	-421.455	1.431.072	0	-2.354.489
	0	-421.455			

#### Bilancio di previsione 2019

Descrizione	Importo
Totale valore della produzione (A)	360.058.280
Totale costi della produzione (B)	359.567.538
DIFF. TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A - B)	490.742

Totale proventi e oneri finanziari (C)	-69.000
Totale rettifiche di valore di attività finanziarie (D)	750.000
Totale proventi e oneri straordinari (E)	41.747
Risultato prima delle imposte (A - B +/- C +/- D +/- E)	1.213.489
Totale imposte e tasse	6.703.262
<b>RISULTATO DI ESERCIZIO</b>	<b>-5.489.773</b>

### Situazione finanziaria

Per fronteggiare carenze di liquidità l'ASL ha la possibilità di utilizzare l'anticipazione ordinaria di tesoreria i cui importi, negli anni, sono stati i seguenti:

Anticipazione ordinaria di tesoreria ANNO 2016	€ 29.027.750,83
--	-----------------

Anticipazione ordinaria di tesoreria ANNO 2017	€ 29.430.301,50
--	-----------------

Anticipazione ordinaria di tesoreria ANNO 2018	€ 29.453.203,00
--	-----------------

Anticipazione ordinaria di tesoreria ANNO 2019	€ 29.345.161,83
--	-----------------

### 4.3 Punti di forza e di debolezza

Dall'analisi del contesto aziendale, interno ed esterno, emergono punti di forza e punti di debolezza di seguito riportati.

#### Punti di debolezza:

- Caratteristiche geografiche del territorio: rappresentano il primo elemento di criticità infatti la necessità di assicurare un'uniforme assistenza sanitaria di primo livello comporta un impegno, in termini organizzativi e di costi, nettamente superiore a quello di altre realtà territoriali. L'ampiezza e le caratteristiche montane del territorio obbligano ad una diffusione molto capillare dei servizi territoriali per garantire i servizi di base a tutta la popolazione della Provincia, con i relativi comprensibili riflessi in termini economici.
- Percentuale significativa di popolazione anziana. In questo contesto di allungamento della vita media si ha una crescita costante della prevalenza di patologie cronico degenerative con il conseguente elevato carico assistenziale.
- Costi importanti di mobilità passiva, in particolare extraregionale (Regione Lombardia). Le cause che concorrono a determinare il fenomeno sono diverse: geografiche, logistiche, culturali (circuiti formativi), essendo il Verbano Cusio e Ossola un'area di confine; percorsi formativi/universitari; sanitarie, legate all'assenza di talune specialità; sanitarie, legate alla forte attrattività di talune strutture extraregionali.

#### Punti di forza

- Attaccamento della popolazione ai servizi che si evidenzia con numerose campagne di donazione di fondi e attrezzature.
- Presenza sul territorio di numerose associazioni di volontariato attive in ambito sanitario.

- Azioni volte a potenziare i servizi territoriali ed assicurare la presa in carico del cittadino (Case della Salute). Ciò al fine di offrire attività e forme di assistenza idonee a garantire risposte più adeguate ai bisogni della popolazione. Particolare attenzione è stata posta al potenziamento delle prestazioni domiciliari, dando importanza all'umanizzazione delle cure, per garantire un'assistenza qualificata e qualitativamente valida.
- Valorizzazione di modelli integrativi ospedale-territorio a supporto di una reale presa in carico del paziente realizzata anche attraverso un importante coinvolgimento dei MMG/Pls.
- Azioni volte a realizzare un passaggio da una modalità organizzativa prevalentemente fondata sull'efficienza ad una più orientata all'efficacia, all'output, attraverso la realizzazione di percorsi diagnostico-terapeutico assistenziali interdisciplinari, in grado di realizzare la vera e completa presa in carico del paziente, dal momento del primo approccio alla struttura sanitaria sino al termine del suo iter.
- Razionalizzazione della spesa ottenuta attraverso un attento monitoraggio e perseguendo l'obiettivo dell'appropriatezza delle prestazioni erogate. La politica del farmaco ad oggi realizzata ha consentito di ottenere positivi risultati in termini economici.
- Miglioramento dell'appropriatezza, in particolare di quella ospedaliera realizzata attraverso una riduzione delle prestazioni di ricovero e di Day Hospital (come richiesto a livello nazionale e regionale), ed un aumento delle prestazioni ambulatoriali.

## 5. OBIETTIVI STRATEGICI

Il processo di redazione del Piano si inserisce nell'ambito del processo di pianificazione strategica e programmazione dell'ASL VCO. La pianificazione strategica tiene anche conto dei Piani Socio Sanitari nazionali e regionali, degli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte della Regione (sia al momento della nomina, obiettivi di mandato, sia annualmente).

Con la nomina del nuovo Direttore Generale dell'Asl VCO, con DGR n. 12-69931 del 29.5.2018, sono stati individuati dalla Regione i seguenti **obiettivi di mandato**:

1.	Governo dei tempi di attesa
2.	CUP
3.	Sanità digitale
4.	Piano regionale cronicità e Case della Salute
5.	Piano regionale di prevenzione
6.	Rafforzamento funzione di committenza
7.	Equilibrio economico finanziario
8.	Edilizia sanitaria
9.	Trasparenza

Gli obiettivi strategici, tenuto conto delle aree strategiche individuate e degli obiettivi di mandato, sono i seguenti:

### **Area Strategica: *Promozione della salute e prevenzione malattie***

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	
Obiettivo	Attuazione obiettivi del Piano regionale della prevenzione
Indicatore	Attuazione
Obiettivo	Adozione ed applicazione Piano locale della prevenzione in coerenza con gli indirizzi del Piano regionale di prevenzione
Indicatore	Piano
Obiettivo	Prosecuzione attività di screening oncologici: tumori della mammella, della

	cervice uterina e del colon retto.
Indicatore	Tasso di adesione nei tre programmi

**Area Strategica: Assistenza territoriale**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	
Obiettivo	Attuazione Case della Salute (applicazione linee guida di cui alla DGR n. 3-4287/2016)
Indicatore	Attuazione
Obiettivo	Redazione ed applicazione Piano Cronicità ASL VCO
Indicatore	Piano Cronicità
Obiettivo	Rafforzamento continuità ospedale-territorio
Indicatore	Messa in atto azioni
Obiettivo	Appropriatezza prestazioni specialistica ambulatoriale e gestione tempi di attesa
Indicatore	Rispetto standard

**Area Strategica: Assistenza ospedaliera**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	
Obiettivo	Gestione rete ospedaliera tenuto conto delle DD.GG.RR. n. 1-600/2014 e n. 1-924/2015 - Messa in atto di azioni volte a realizzare l'appropriatezza dei ricoveri
Indicatore	Messa in atto azioni
Obiettivo	Umanizzazione delle cure - Empowerment
Indicatore	Messa in atto azioni
Obiettivo	Gestione rischio infettivo
Indicatore	Rispetto indicatori
Obiettivo	Messa in atto azioni volte alla costruzione del nuovo Ospedale Unico del VCO
Indicatore	Realizzazione azioni

**Area Strategica: Miglioramento della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	
Obiettivo	Messa in atto azioni previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T.) dell'ASL VCO triennio 2019-2021 di cui alla deliberazione n. 75 del 31.1.2019.
Indicatore	Realizzazione azioni

**Area Strategica: Governo economico-finanziario**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	
Obiettivo	Messa in atto azioni per perseguire la sostenibilità economica
Indicatore	Pareggio bilancio
Obiettivo	Governo spesa farmaceutica e dispositivi medici – rispetto tetto di spesa personale
Indicatore	Target spesa farmaceutica - Tetto spesa personale

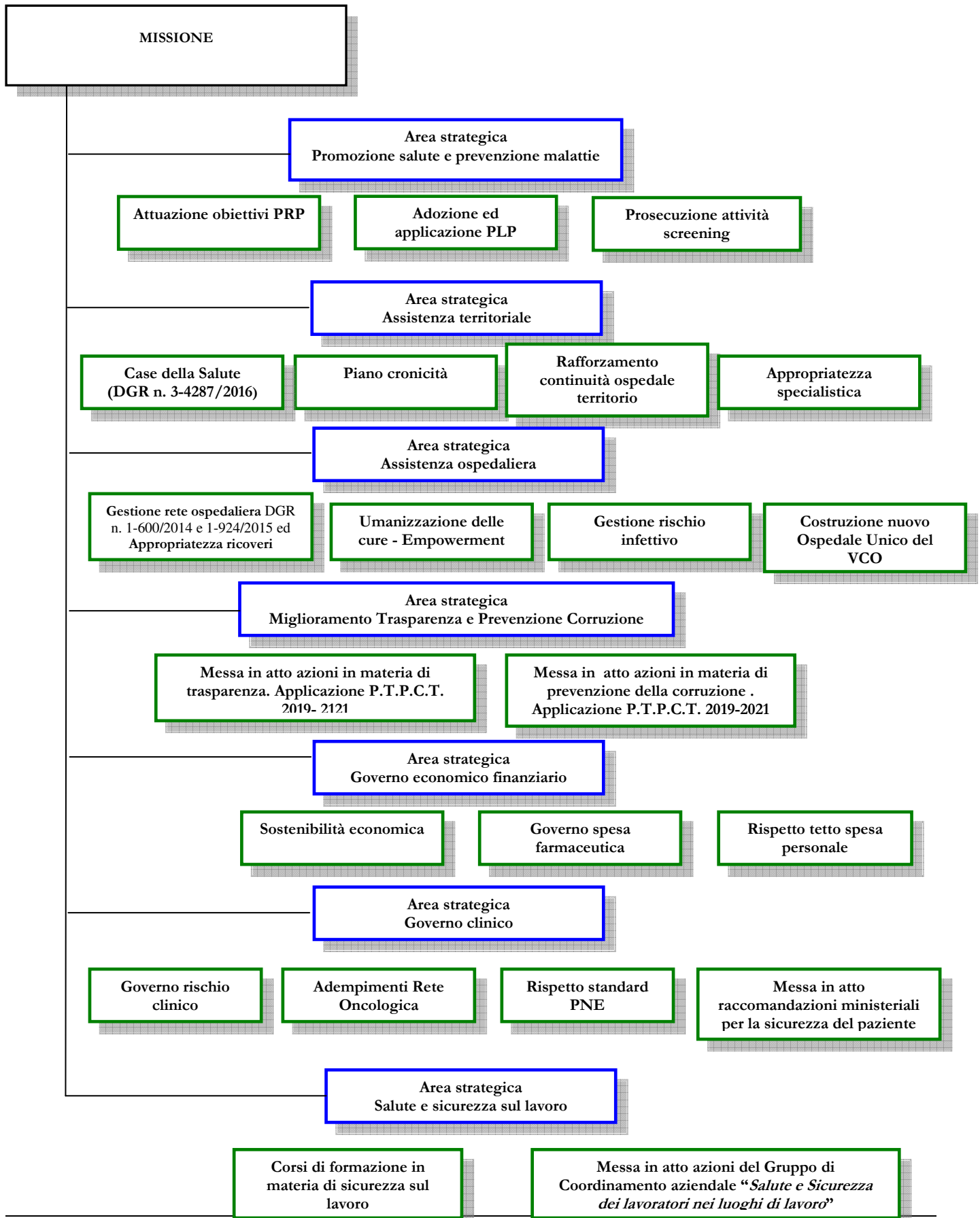
**Area Strategica: Governo clinico**

OBIETTIVI STRATEGICI	
Obiettivo	Messa in atto delle indicazioni regionali per la gestione del rischio clinico e delle disposizioni fornite dall'Unità di Gestione del Rischio Clinico dell'ASL VCO
Indicatore	Messa in atto azioni
Obiettivo	Messa in atto adempimenti previsti dalla Rete Oncologica Piemontese (D.G.R. n. 51 – 2485 del 23.11.2015)
Indicatore	Rispetto indicatori specifici
Obiettivo	Applicazione Piano Nazionale Esiti (PNE)
Indicatore	Standard PNE
Obiettivo	Messa in atto delle 18 Raccomandazioni Ministeriali per la sicurezza del paziente
Indicatore	Indicatori specifici
Obiettivo	Applicazione del Manuale del Ministero della Salute per la sicurezza in sala operatoria
Indicatore	Indicatori specifici

**Area Strategica: Salute e sicurezza sul lavoro**

OBIETTIVI STRATEGICI	
Obiettivo	Realizzazione corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Indicatore	Attivazione corsi
Obiettivo	Messa in atto azioni definite dal Gruppo di coordinamento aziendale “ <i>Salute e Sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro</i> ”
Indicatore	Messa in atto azioni

*Albero della Performance: il collegamento fra missione aree strategiche ed obiettivi strategici*



## 6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Come si è detto l'Albero della Performance è un diagramma che rappresenta graficamente i legami tra missione, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Secondo la logica del Piano della Performance, ad ogni area strategica corrispondono obiettivi strategici, questi ultimi articolati in obiettivi operativi, riportati all'interno delle apposite schede (**Allegato 3** al presente elaborato) che individuano l'obiettivo operativo, a cui si associa un indicatore ed un target (valore atteso).

Nella declinazione degli obiettivi ai Direttori di Struttura si tiene inoltre conto degli obiettivi assegnati, annualmente, dalla Regione Piemonte ai Direttori Generali.

### Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Al fine di realizzare una gestione efficace ed efficiente delle risorse e di responsabilizzare l'intera struttura aziendale l'azienda adotta un processo attraverso il quale, nel quadro degli obiettivi, delle risorse, delle strategie e dei programmi previsti dagli atti di programmazione regionali ed aziendali, si pianificano, su base annuale, e con riferimento ai diversi soggetti cui sono conferiti incarichi di responsabilità, gli obiettivi da perseguire, le risorse a tal fine destinate. La verifica dei risultati e degli scostamenti, positivi o negativi, dalle previsioni di budget, costituisce elemento fondamentale per la valutazione dei Responsabili.

Tale processo persegue l'intento di condurre ad unitarietà i molteplici processi operativi ed organizzativi e guidare le strutture verso il raggiungimento della missione aziendale. Di fondamentale importanza è l'utilizzo del sistema di reporting (mediante la predisposizione di report da parte della Struttura in staff alla Direzione Generale Controllo di Gestione), che consente di mettere a disposizione dell'Azienda una serie di informazioni indispensabili per confrontare gli obiettivi prefissati con i risultati conseguiti, permettendo, nel caso si evidenzino criticità, di introdurre tempestive azioni correttive.

Il processo di budget si articola in una serie di fasi attraverso le quali, annualmente, **la Direzione Generale:**

- elabora le linee annuali sulla base della programmazione regionale e locale - indica la previsione di budget generale a disposizione per l'esercizio di riferimento – richiama gli obiettivi strategici da perseguire. Tutto ciò con lo stretto coinvolgimento del Collegio di Direzione;
- richiede ai Direttori di Dipartimento, di Sos Dipartimentali, di Soc e di Sos in staff alla Direzione Generale, entro febbraio di ogni anno, una relazione in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno precedente, nonché una proposta di 1 obiettivo specifico di struttura per il nuovo anno;
- predispose una scheda obiettivi per ogni dipartimento e struttura aziendale (anche tenuto conto di quanto previsto nel Piano della Performance) condividendola nell'ambito del Collegio di Direzione;
- organizza un incontro a livello Dipartimentale, nel corso del quale, dopo un confronto, vengono sottoscritte le schede obiettivi dai Direttori delle Strutture afferenti il dipartimento, e pianifica un incontro con quelle Strutture che non afferiscono ad un ambito dipartimentale sempre al fine della sottoscrizione delle schede;
- raccoglie le schede obiettivi, debitamente sottoscritte, assume l'atto deliberativo;
- effettua un monitoraggio dei risultati. A questo proposito, a cadenza trimestrale, la Struttura in Staff alla Direzione Generale, Controllo di Gestione, mette a disposizione della Direzione Generale e dei Direttori dei Dipartimenti/Sos Dipartimentali, Soc e Sos in staff alla Direzione Generale alcuni report al fine di verificare che l'andamento della gestione sia in linea con gli obiettivi previsti, dando la possibilità di adottare, in caso contrario, le necessarie azioni correttive. Collaborazione viene fornita anche dalla Struttura funzionale Tecnica permanente per la misurazione della performance. Qualora lo scostamento sia stato determinato dal sopraggiungere di condizioni esterne che hanno modificato la situazione originaria, i Direttori di Dipartimento/Struttura possono chiedere alla Direzione Generale l'attivazione della procedura di revisione dell'obiettivo a suo tempo assegnato, motivandone la richiesta. La procedura di revisione viene gestita direttamente dalla Direzione Generale che ne comunica l'esito all'Organismo Indipendente di Valutazione. Gli obiettivi possono essere modificati/integrati dalla Direzione Generale in corso d'anno, anche per effetto dell'assegnazione, al Direttore Generale, degli obiettivi annuali da parte della Regione. Come sopra precisato per l'anno 2019 la Regione non ha ancora assegnato gli obiettivi al Direttore Generale. Nell'ambito della scheda obiettivi assegnata ad ogni Direttore di Dipartimento, di Sos Dipartimentale, di Soc, di Sos in staff al Direttore Generale a ciascun obiettivo è attribuito assegnato un peso; la somma totale del peso di tutti gli obiettivi è pari a 100.



L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), l'anno successivo a quello di riferimento, valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati, annualmente, ai singoli Direttori di Dipartimento, di Sos Dipartimentale, di Soc, di Sos in staff al Direttore Generale.

Per effettuare la valutazione l'O.I.V. utilizza la reportistica resa dalla Struttura in Staff alla Direzione Generale Controllo di Gestione e dalla Struttura funzionale Tecnica Permanente per la misurazione della performance (costituita con atto deliberativo n. 126 del 31.3.2015, successivamente integrata con atto n. 790 del 2.8.2018), tiene conto della relazione trasmessa da ciascun Direttore, delle informazioni ed elaborazioni fornite dai soggetti titolati a detenerle o produrle, della relazione predisposta dai Coordinatori eventualmente individuati per specifici obiettivi, degli indicatori e standard che costituiscono parte integrante della scheda obiettivi.

Sulla scorta delle informazioni così ottenute l'O.I.V. valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi effettuando, eventualmente a sorteggio, verifiche dirette rispetto ai dati rilevati ed alla documentazione pervenuta. Nel caso di difformità tra questi ultimi e gli esiti delle verifiche si dovrà analizzare lo scostamento riscontrato.

La valutazione finale di risultato è espressa come percentuale complessiva di raggiungimento, ottenuta effettuando la somma delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi moltiplicato per il valore in "peso" rispettivamente assegnato.

La valutazione potrà concludersi in 4 modalità differenti: 1. obiettivo raggiunto; 2. obiettivo parzialmente raggiunto (in termini percentuali); 3. obiettivo non raggiunto per cause non imputabili alla Struttura, debitamente motivate; 4. obiettivo non raggiunto.

Terminata la valutazione gli esiti del controllo vengono trasmessi dalla segreteria al Direttore Generale che, in base alle risultanze, assume gli atti di competenza.

Con atto deliberativo n. 55 del 23.1.2018 (successivamente integrato con atto n. 532 del 30.5.2018) si è proceduto alla costituzione dell'O.I.V. per il triennio 2018- 2020. Con atto deliberativo n. 789 del 2 agosto 2018 l'O.I.V. ha adottato apposito regolamento.

Dopo che il Direttore Generale ha preso formalmente atto delle risultanze del lavoro dell'O.I.V. le stesse vengono trasmesse all'Ufficio Personale che provvede ad erogare, per quell'anno, il saldo degli incentivi.

### **Collegamento con il Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza**

L'art. 10, comma 3, del D.Lvo n. 33/2013 (e s.m.i.), prevede che gli obiettivi indicati nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza siano formulati in collegamento con la programmazione strategica ed operativa dell'Azienda definita nel Piano della Performance e negli altri documenti di programmazione aziendale.

Dall'esame del Piano Nazionale Anticorruzione (PNE) 2013 emerge che *“l'efficacia del P.T.P.C. dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione”*.

L'art. 41, comma 1, lett. h), del D.Lvo n. 97/2016 ha introdotto, nell'art. 1 della L. n. 190/2012, il comma 8bis stabilendo che l'Organismo indipendente di valutazione verifica che i Piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e che, nella misurazione e valutazione della performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza.

L'Azienda ha posto particolare attenzione alla coerenza tra il P.T.P.C.T. ed il Piano annuale della performance. La prevenzione ed il contrasto della corruzione (vedi L. n. 190/2012 e s.m.i.) e la promozione della trasparenza (vedi D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i.) sono ricompresi in un'area strategica dell'azienda e rientrano tra gli obiettivi strategici, declinati, anche per il 2019, in obiettivi operativi.

## **7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

### **7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.**

Il processo di redazione del Piano della performance si inserisce nell'ambito del più ampio processo di pianificazione strategica e programmazione dell'Azienda. La Direzione Generale, in armonia con gli atti di

programmazione sanitaria regionale e nazionale, ed in relazione alle proprie strategie, previa verifica delle risorse economiche assegnate, ha definito il Piano della Performance per l'anno 2019. Per la redazione del Piano l'Azienda ha tenuto conto: del Bilancio di Previsione 2019, del Piano formativo aziendale 2019, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T.) dell'ASL VCO triennio 2019-2021 (adottato con atto deliberativo n. 75 del 31.1.2019).

Il processo di definizione del Piano ha seguito alcune fasi logiche:

- definizione dell'identità dell'organizzazione;
- analisi del contesto interno ed esterno;
- conferma degli obiettivi strategici in base alle strategie aziendali e relativi indicatori e standard;
- indicazioni in merito alle linee di indirizzo per la declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi;
- comunicazione del Piano.

Il Piano della performance verrà inserito nel sito internet aziendale, nella sezione Amministrazione Trasparente.

### **7.2 Coerenza con la programmazione economico - finanziaria e di bilancio**

Secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs 150/2009, la definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano della performance avviene in maniera integrata con il processo di programmazione e di bilancio di previsione. Ciò è di fondamentale importanza perché la sostenibilità di tutto il sistema è assicurata solo nell'ipotesi in cui le risorse realmente disponibili sono congrue rispetto alle azioni da realizzare per perseguire gli obiettivi.

L'integrazione ed il collegamento tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione e di bilancio viene realizzata tramite: - un coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi (dalla Soc Gestione Economico-Finanziaria e Patrimonio, alla Struttura in Staff alla Direzione Generale Controllo di Gestione, ai Responsabili delle singole Strutture aziendali sanitarie e non sanitarie); - l'utilizzo di strumenti integrati dei due processi, primo fra tutti il supporto della contabilità analitica per centri di costo e la contabilità economico finanziaria.

Il bilancio di previsione per l'anno 2019 è stato adottato con atto n. 76 del 31.1.19, riadottato con deliberazione n. 89 del 5.2.19. La Struttura Gestione economico finanziaria e patrimonio, tenuto conto dei dati di bilancio, assegna il budget agli ordinatori di spesa.

Nell'ambito della negoziazione degli obiettivi con i Responsabili di Struttura viene assegnato un budget per beni e servizi a ciascun Responsabile di struttura. Si tiene inoltre conto delle autorizzazioni assegnate da parte della Soc Gestione Economico-Finanziaria e Patrimonio agli ordinatori di spesa.

### **7.3 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance**

Il Piano viene aggiornato annualmente ma è possibile effettuare integrazioni anche nel corso dell'anno nel caso in cui dovessero intervenire disposizioni in merito ad un nuovo assetto organizzativo o l'azienda dovesse disporre di dati più aggiornati.

## 8. ALLEGATI TECNICI

### Allegato 1: Elenco Soc Ospedaliere di cui alla DGR 1-600 del 19.11.2004 e s.m.i.

<b>All. 1: Tabella regionale di sintesi delle Strutture ospedaliere assegnate ai sensi della DGR n. 1-600/2014 integrata dalla DGR n. 1-924/2015</b>				
Area	Specialità	Spoke I° livello sede Dea I° livello	Ospedale di base sede di PS	Discipline da assegnare ai presidi Asl
		All'Asl è stato assegnato un Dea I° livello ed un PS da definire tra Domodossola e Verbania.		
Medica	Cardiologia	1		
	Geriatria			1
	Medicina Generale	1	1	
	Nefrologia Dialisi			1
	Neurologia	1		
	Oncologia			1
Chirurgica	Chirurgia Generale	1	1	
	Oculistica			1
	ORL			1
	Ortopedia (1 Soc COQ)	1	1	1
	Urologia			1
Materno infantile	Ostetricia	1		
	Pediatria	1		
Emergenza	MCAU	1		
	Terapia intensiva/rianimazione /anestesia	1		
Post acuzie	RRF			1
Diagnostica e supporto	Anatomia e istologia patologica			1
	Direzione Sanitaria			1
	Farmacia Ospedaliera			1
	Laboratorio Analisi			1
	Radiologia	1		
<b>Totale</b>		<b>10</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>Totale Soc area ospedaliera</b>		<b>25</b>		

**Allegato 2: Elenco Strutture aziendali (complesse, semplici dipartimentali, semplici, in staff alla Direzione Generale) in base al vigente atto aziendale.**

<b>PROSPETTO RIEPILOGATIVO IN CONFORMITA' ALL'ATTO AZIENDALE VIGENTE</b>	
Soc sanitarie (compreso Coq)	34
SOC amministrative	4
<b>Totale SOC</b>	<b>38</b>
SOS sanitarie	26
SOS amministrative	12
SOS Dipartimentali	12
<b>Totale SOS/Sos Dip.</b>	<b>50</b>

\*\*

<b>SOS IN STAFF AL DIRETTORE GENERALE</b>
Controllo di gestione
Prevenzione e Protezione

\*

<b>STRUTTURE IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE</b>	
<b>SOC AMMINISTRATIVA</b>	<b>SOS di afferenza</b>
AFFARI GENERALI LEGALI E ISTITUZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenzioso e supporto legale- assicurazioni</li> <li>- Organi/Organismi collegiali/ protocollo – URP – Ufficio Stampa</li> <li>- Libera professione - Ufficio Convenzioni</li> </ul>

\*

<b>STRUTTURE IN STAFF AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO</b>	
<b>SOC AMMINISTRATIVE</b>	<b>SOS di afferenza</b>
GESTIONE PERSONALE E FORMAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politiche del personale e relazioni sindacali</li> <li>- Acquisizione e amministrazione del personale (dipendente e convenzionato)</li> <li>- Formazione</li> </ul>
LOGISTICA E SERVIZI TECNICI E INFORMATICI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquisizione beni servizi e lavori</li> <li>- Tecnico</li> <li>- Tecnologia dell'informazione e della comunicazione (ICT)</li> </ul>
GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E PATRIMONIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilancio e contabilità generale</li> <li>- Patrimonio e gestione contratti</li> </ul>

\*

<b>STRUTTURE IN STAFF AL DIRETTORE SANITARIO AZIENDALE</b>	
<b>SOC SANITARIE</b>	<b>SOS di afferenza</b>
DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA E DOMODOSSOLA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione attività del Presidio San Biagio</li> <li>- Gestione attività del presidio Castelli – Unità prevenzione rischio infettivo presidi</li> </ul>
DISTRETTO VCO	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestione amministrativa distrettuale</li> <li>-Nucleo controllo ricoveri esterni,</li> </ul>

	Commissione di vigilanza
GESTIONE ATTIVITA TERRITORIALI	- Assistenza primaria - Assistenza Specialistica ambulatoriale - Assistenza residenziale e semi residenziale - Cure palliative e hospice - Assistenza integrativa e protesica - Assistenza penitenziaria
FARMACIA	-Farmacia Territoriale
DIPSA	/
/	Psicologia

### DIPARTIMENTI

<b>Dipartimenti aziendali territoriali:</b>	- Dipartimento di Prevenzione - Dipartimento Materno Infantile
<b>Dipartimenti aziendali ospedalieri</b>	- Dipartimento delle patologie mediche - Dipartimento delle patologie chirurgiche - Dipartimento dei Servizi diagnostici e terapie di supporto
<b>Dipartimenti interaziendali funzionali</b> (con il coinvolgimento: dell'AOU "Maggiore della Carità" di Novara, dell'Asl di Biella, di Novara, di Vercelli e dell'ASL VCO).	- Medicina dei Laboratori - Medicina fisica e riabilitativa

\*

### STRUTTURE AFFERENTI AI DIPARTIMENTI AZIENDALI ED INTERAZIENDALI

SOC	SOS di afferenza
ANATOMIA PATOLOGICA	
ANESTESIA E RIANIMAZIONE	- Terapia antalgica
CARDIOLOGIA	- UTIC -Cardiologia interventistica emodinamica
CHIRURGIA GENERALE Domodossola	- Senologia
CHIRURGIA GENERALE Verbania	
GERIATRIA	
LABORATORIO ANALISI	
MEDICINA CHIRURGIA D'URGENZA	- Osservazione breve intensiva (OBI) Verbania - Osservazione breve intensiva (OBI) Domodossola
MEDICINA INTERNA Domodossola	- Allergologia
MEDICINA INTERNA Verbania	
NEFROLOGIA DIALISI	- Dialisi territoriale
NEUROLOGIA	- Gestione Stroke Unit
NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	
OCULISTICA	
ONCOLOGIA	- Ematologia
ORTOPEDIA TRAUMATOLOGIA Domodossola	
ORTOPEDIA TRAUMATOLOGIA Verbania	
OSTETRICA GINECOLOGIA	

OTORINOLARINGOIATRIA	
PEDIATRIA	-Assistenza Neonatologica e Nido
RADIOLOGIA	- Radiologia interventistica
RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE	
SERD	
SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE	- Gestione attività di salute mentale ambulatoriale, domiciliare e riabilitativa
SERVIZIO VETERINARIO AREA A	
SIAN	
SPRESAL	
UROLOGIA	

\*

<b>SOS DIPARTIMENTALI SANITARIE</b>	
ATTIVITA' CONSULTORIALE	
DAY SURGERY MULDISCIPLINARE	
ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE	
MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI	
MALATTIE METABOLICHE E DIABETOLOGIA	
RADIOTERAPIA	
SERVIZIO VETERINARIO AREA B	
SERVIZIO VETERINARIO AREA C	
SIMT	
SISP	
MEDICINA LEGALE	
SPDC	

\*

**Allegato 3 – Schema della Scheda obiettivi prevista per: i Direttori di SOC, di Sos Dipartimentali e di Sos in staff alla Direzione Generale per l'anno 2019**

La scheda obiettivi per le strutture aziendali (Soc, Sos Dipartimentali e Sos in staff alla Direzione Generale) per l'anno 2019 è strutturata nelle seguenti sezioni:

<b>1</b>	Equilibrio economico finanziario
<b>2</b>	Governo produzione
<b>3</b>	Obiettivo specifico di Struttura
<b>4</b>	Obiettivi regionali
<b>5</b>	Elogi / Reclami
<b>6</b>	Azioni strategiche aziendali
<b>7</b>	Governo clinico – qualità – appropriatezza – rischio clinico
<b>8</b>	UPRI
<b>9</b>	Salute e sicurezza sul lavoro
<b>10</b>	Prevenzione corruzione / Miglioramento trasparenza

sezioni di seguito descritte:

<b>1.</b>	Equilibrio economico finanziario	Con atto n. 76 del 31.1.19 è stato adottato il Bilancio di previsione 2019, in seguito riadottato con atto n. 89 del 5.2.19. Si tratta di realizzare il governo della spesa in una logica di miglioramento continuo dell'appropriatezza. Viene assegnato, anche per il 2019, un budget di spesa per beni e servizi. Sono ricomprese le azioni definite dal Direttore della Soc Farmacia per il rispetto del target della spesa farmaceutica.
<b>2.</b>	Governo produzione	Si fa riferimento sia alle prestazioni di ricovero (ordinario e DH) sia alle prestazioni di specialistica ambulatoriale.
<b>3.</b>	Obiettivo specifico di Struttura	Si tratta di un obiettivo proposto dal Direttore di Struttura.
<b>4.</b>	Obiettivi regionali	Si tratta degli obiettivi che verranno assegnati dalla Regione ai Direttori Generali per l'anno 2019 e che verranno declinati alle singole strutture aziendali.
<b>5.</b>	Elogi - Reclami	E' prevista la presentazione, da parte di ogni Direttore di Struttura, di una iniziativa di comunicazione per l'anno 2019. E' necessaria una tempestiva risposta ai chiarimenti richiesti dall'U.R.P., che devono pervenire entro 10 giorni dal ricevimento della lettera inviata dall'U.R.P.
<b>6.</b>	Azioni strategiche aziendali	Si tratta di obiettivi che tengono conto della messa in atto di alcune azioni strategiche aziendali con particolare riguardo al rispetto della tempistica per l'invio dei flussi nazionali/regionali. In particolare si richiede il rispetto della tempistica per la chiusura delle SDO di ricovero e per il caricamento delle prestazioni ambulatoriali sugli applicativi aziendali. Si aggiungono gli adempimenti in materia di dematerializzazione.
<b>7.</b>	Governo clinico – qualità – appropriatezza – rischio clinico	Tale sezione comprende: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la messa in atto delle indicazioni regionali per la gestione del rischio clinico e delle disposizioni fornite dall'Unità di Gestione del Rischio Clinico dell'ASL VCO;</li> <li>▪ l'applicazione degli adempimenti previsti dalla Rete Oncologica Piemontese (D.G.R. n. 51 – 2485 del 23.11.2015), tenendo conto dei relativi indicatori e standard;</li> <li>▪ il rispetto degli standard previsti nel Piano Nazionale Esiti (PNE);</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la messa in atto delle 18 Raccomandazioni Ministeriali per la sicurezza del paziente;</li> <li>▪ l'applicazione del Percorso Nascita con riguardo al Dipartimento Materno Infantile;</li> <li>▪ l'applicazione del Manuale del Ministero della Salute per la sicurezza in sala operatoria con riguardo al Dipartimento delle Patologie Chirurgiche.</li> </ul>
8.	UPRI	Comprende la messa in atto, nel 2019, degli interventi richiesti dall'Unità di prevenzione del rischio infettivo (U.P.R.I.).
9.	Salute e sicurezza sul lavoro	Si tratta di predisporre una relazione in merito agli interventi messi in atto nel 2019 in qualità di Dirigente e/o richiesti dal Dirigente delegato, con particolare attenzione: - al rispetto della normativa in materia di rischio antincendio; - alla formazione sulla sicurezza ed alla applicazione di quanto previsto dal " <i>Gruppo di coordinamento aziendale Salute e Sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro</i> ".
10.	Prevenzione corruzione/miglioramento trasparenza	Riguarda la collaborazione alla messa in atto delle azioni previste nel P.T.P.C.T 2019-2021 (aggiornamento 2019) adottato con deliberazione n. 75 del 31.1.2019 e pubblicato sul sito internet aziendale nella sezione " <i>Amministrazione Trasparente</i> ". Si ricomprende tra le azioni da realizzare: - la conclusione del corso FAD anche da parte dei propri collaboratori – la compilazione di 2 relazioni utilizzando uno schema proposto dal RPCT – l'aggiornamento della scheda Agenas.

\*\*\*