

APP. A) alla deliberazione n. 310 del 30 MARZO 2018 composto  
da n. 53 pagg.



# **Piano annuale della Performance (P.A.P.) dell'ASL VCO (anno 2018)**

**29.3.2018**

*[Handwritten signature]*

# 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 (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), per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

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).

Il documento si integra con gli obiettivi assegnati alla Regione al Direttore Generale per l'anno 2018 (con D.G.R. n. 26-6421 del 26.1.2018) e con le azioni contenute nel "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2018-2020", adottato con atto deliberativo n. 77 del 31.1.2018. 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.

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 decreto 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 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;
- 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.

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.).

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle leggi e dei regolamenti, accerta la regolare tenuta della contabilità e la conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.

Il **Collegio di Direzione**.



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 e dal Direttore Di.P.Sa (circolare regionale prot. n. 20347 dell'1/6/2009).

Il Collegio 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.

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.

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 smi 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, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti e al Dipartimento della Funzione pubblica;
- c) valida la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini ed agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9. comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al titolo III, secondo quanto previsto dal D.L.vo 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 dal Dipartimento della funzione pubblica;
- 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** a cui afferiscono figure professionali operanti nelle strutture aziendali che mettono a disposizione le proprie competenze.

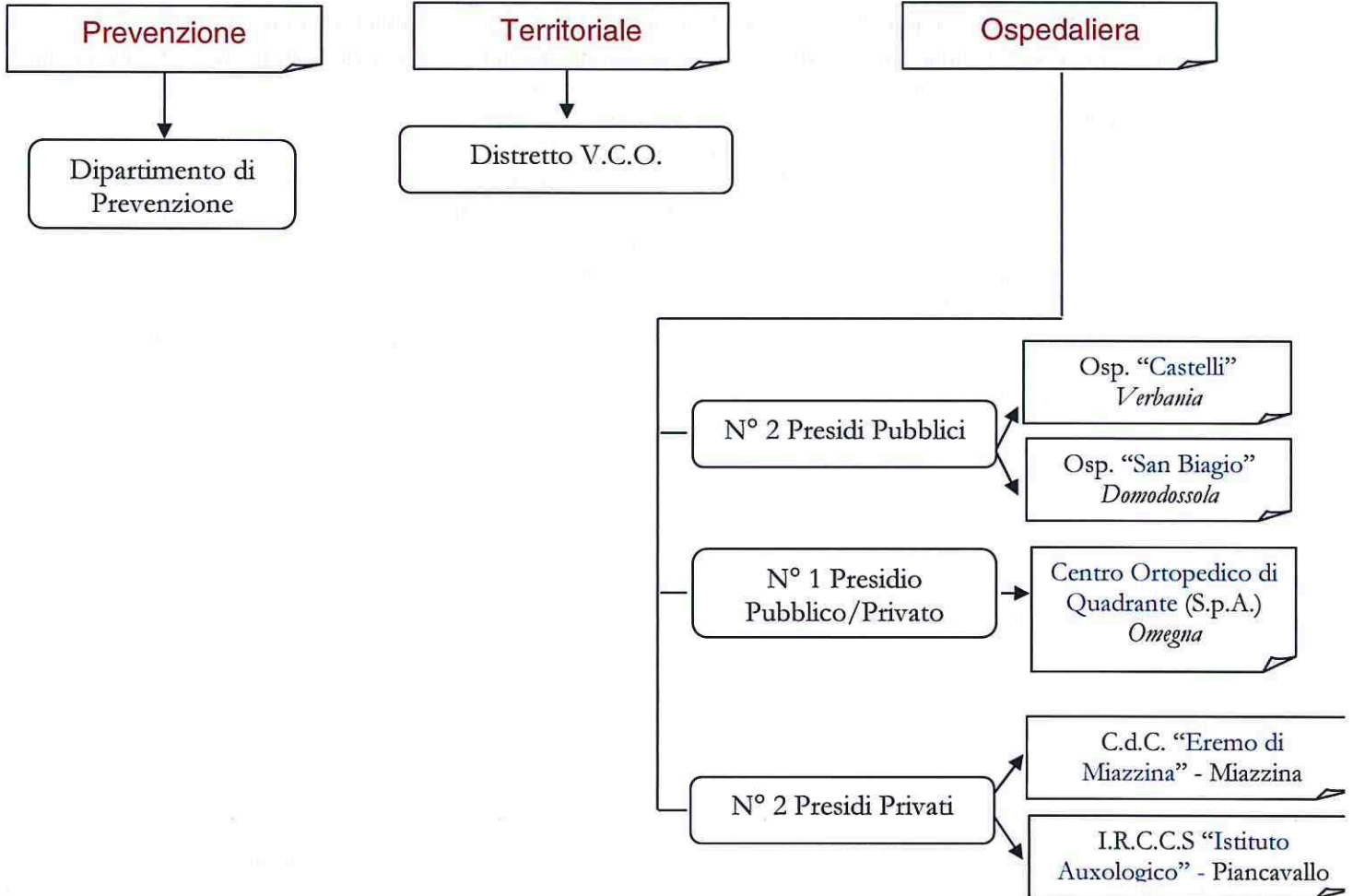
## 2.2 Cosa facciamo

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: area della prevenzione - area territoriale - area ospedaliera.

## AREE DI INTERVENTO





## **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
- Soc Dipartimentale Servizio Veterinario Area C
- Sos Dipartimentale Medicina Legale.

## **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**).

Per quanto attiene la rete dell’emergenza – urgenza dell’ASL VCO, in particolare con riguardo ai presidi di Verbania e di Domodossola, con la richiamata DGR 1-600, la Regione ha stabilito che vi sarà un solo Dea di 1° livello ed un ospedale di base con pronto soccorso, a tutela della specificità del territorio che, con legge n. 56 del 7 aprile 2014, art. 1, comma 3, è individuato come Provincia Montana. La decisione in merito all’assegnazione della sede di DEA ad uno dei due presidi doveva essere definita, previo confronto con il territorio.

Successivamente la Regione ha proposto alla Conferenza dei Sindaci la possibilità di costruire un nuovo ospedale per il VCO. Con la D.G.R. 23.11.2015 n. 61-2494 è stato approvato il Protocollo d’intesa tra Regione Piemonte, l’ASL VCO, i Comuni di Domodossola, Omegna, Ornavasso, Verbania e la Conferenza dei Sindaci del VCO per la realizzazione del nuovo ospedale unico per l’ASL VCO, individuando la collocazione del medesimo all’interno del Comune di Ornavasso. Il protocollo è stato sottoscritto dalle parti in data 24 novembre 2015. L’art. 3 del suddetto protocollo individua quale obiettivo la realizzazione di un nuovo ospedale unico che dovrà avere le caratteristiche di base e specialistiche di un ospedale sede DEA di 1° livello con circa 50.000 accessi all’anno al Pronto Soccorso ed una potenzialità di circa 300 posti letto.

A seguito di diversi incontri promossi dalla Regione Piemonte nel corso del 2017 si è trovato l’accordo in base al quale la Società di Committenza Regionale SCR Piemonte (tra i cui compiti vi è anche la realizzazione di interventi di edilizia sanitaria di interesse regionale) svolgerà le funzioni di Stazione Unica Appaltante (S.U.A) nei confronti dell’ASL VCO per realizzare il nuovo Ospedale Unico. Con deliberazione n. 15 del 15.1.2018 è stata approvata la convenzione per conferire le funzioni di Stazione Unica Appaltante a tale Società. La Società sarà responsabile di tutte le procedure d’appalto, della sorveglianza delle attività di direzione lavori, contabilità e coordinamento della sicurezza e di tutti gli aspetti connessi alla consegna ed alla messa in esercizio della struttura. L’Ospedale sorgerà nel comune di Ornavasso, si estenderà su una superficie complessiva di 47 mila metri quadri e conterrà tutte le specialità e le funzioni previste per gli ospedali “spoke” con dea di primo livello. Sarà dotato di 330 posti letto, di cui 32 in day hospital – day surgery e 53 posti tecnici.

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.

### **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 2 strutture complesse: la Soc Gestione attività territoriali e la Soc Neuropsichiatria Infantile (quest'ultima afferisce al Dipartimento Materno Infantile), ciascuna delle quali svolge la propria attività di produzione;
- 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.

### **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**

	<b>Numero unità di personale Anno 2014</b>	<b>Numero unità di personale Anno 2015</b>	<b>Numero unità di personale Anno 2016</b>	<b>Numero unità di personale Anno 2017</b>
Dipendenti di ruolo	1.779	1.716	1.734	1.728
Incaricati	10	5	1	3
Supplenti	23	40	35	49

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	169.818
	48,50%	51,50%	100%

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. E' necessaria una 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 cronic degenerative, la sicurezza degli ambienti di vita e di lavoro, il rapporto tra ambiente e salute e la gestione delle emergenze di sanità pubblica come ad esempio le problematiche connesse alle migrazioni d'altri paesi afflitti da guerre, da siccità e povertà crescenti.

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 cronic 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 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 in modo moderno con una comunicazione innovativa e risorse umane sempre più qualificate. Bisogna ricordare sempre che investire in prevenzione vuol dire risparmiare costi umani, sanitari ed economici".

Le strutture del Dipartimento di prevenzione e la loro distribuzione territoriale 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.

MMG/Pls	Distretto Verbano	Distretto Cusio	Distretto Ossola	ASL VCO
<b>N° MMG</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>45</b>	<b>119</b>
<b>di cui:</b>				
- medicina in associazione	0	9	8	17
- medicina in rete	12	11	22	45
- medicina di gruppo	11	4	2	17
<b>Totale aggregazioni</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>79</b>
<b>MMG: N° ambulatori medici</b>	76	53	83	<b>212</b>
<b>MMG: N° ore apertura settimanali</b>	663	541	710	<b>1.914</b>
<b>N° Pls</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
<b>di cui:</b>				
- pediatri di gruppo	4	1	6	11
<b>Totale aggregazioni</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
N° 4 Pediatri non hanno aderito ad alcuna aggregazione.				
<b>PLs: N° ambulatori medici</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>33</b>
<b>PLs: N° ore apertura settimanali</b>	<b>90</b>	<b>53</b>	<b>92</b>	<b>235</b>
Nota: i dati si riferiscono al dicembre 2017.				



<b>CONTINUITA' ASSISTENZIALE (Ex Guardia Medica)</b>	
<b>Distretti/ASLVCO</b>	<b>N° Postazioni</b>
<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>ASL VCO</b>	<b>6</b>

Nota: i dati si riferiscono al dicembre 2017.

\*

<b>Strutture erogatrici dei servizi territoriali</b>					
<b>Distretti/ Asl VCO</b>	<b>Sede distrettuale</b>	<b>Sedi Sub distrettuali</b>	<b>Punti prelievi</b>	<b>Farmacie</b>	<b>Dispensari</b>
<b>Verbano</b>	1	2	2	26	6
<b>Cusio</b>	1	3	3	17	1
<b>Ossola</b>	1	5	7	33	9
<b>ASL VCO</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>76</b>	<b>16</b>

Nota: i dati si riferiscono al dicembre 2017.

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 31.12.2017 è il seguente:

<b>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2017</b>				
<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)	50	20	35	<b>105</b>

<b>RSA</b> (Residenza sanitaria assistenziale)	369	234	344	<b>947</b>
<b>NAT</b> (Nuclei Alzheimer temporanei)	20	10	12	<b>42</b>
<b>RAF disabili</b> (Residenza assistenziale flessibile)	74	0	10	<b>84</b>
<b>Gruppi appartamento/Comunità Alloggio Disabili</b>	17	4	28	<b>49</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	17	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	15	2	<b>19</b>
<b>Centro diurno disabili</b>	20	10	30	<b>60</b>

\*

Il Distretto VCO agisce in stretta sinergia:

- con 2 strutture complesse: la Soc Gestione attività territoriali e la Soc Neuropsichiatria Infantile (quest'ultima afferisce al Dipartimento Materno Infantile), ciascuna delle quali svolge la propria attività di produzione;
- 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. Nell'ambito della programmazione regionale (DGR 600/2014 e DGR 914/2015) uno dei due ospedali sarà individuato come sede di un DEA di I° livello e uno come ospedale di base. La decisione è, a tutt'oggi, da definire in considerazione dell'avvio del percorso di costruzione di un Ospedale Unico iniziato con la stipula dell'Intesa, in data 24.11.2015, tra Regione, Conferenza dei Sindaci VCO, Amministrazioni Comunali di Domodossola, Verbania, Ornavasso e Asl VCO.

Sul territorio del V.C.O. sono inoltre ubicati due Presidi privati convenzionati di tipo riabilitativo. 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.

- Medicina dei Laboratori
- Medicina fisica e riabilitativa

\*

### I posti letto:

- direttamente gestiti dai 2 Presidi dell'ASL VCO, ovvero "Castelli" di Verbania e "San Biagio" di Domodossola, sono **291** (di cui 247 posti letto in regime ospedaliero e 44 in regime di Day- Hospital);
- convenzionati sono **631**.

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

<i>Fonte: Sos in staff Controllo di Gestione</i>			
<i>I dati si riferiscono al 31 dicembre 2017</i>			
<b>Presidio</b>	<b>P.L. Ordinari</b>	<b>P.L. Diurni</b>	<b>P.L. Totali</b>
"Castelli" - Verbania	135	20	155
"S. Biagio" - Domodossola	112	24	136
<b>Totale p. l. Presidi ASL</b>	<b>247</b>	<b>44</b>	<b>291</b>
Centro Ortopedico di Quadrante (C.O.Q.) - Omegna	80	13	93
Istituto Auxologico - Piancavallo	345	7	352
Casa di Cura "L'Eremo" - Miazzina	220		220
<b>Totale posti letto complessivi</b>	<b>892</b>	<b>64</b>	<b>956</b>
(*) Si aggiungono n. 50 posti letto CAVS			

### 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 2014, 2015 e 2016 con particolare riferimento alla degenza (ordinaria ed in DH) ed 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>

\*



## SPECIALISTICA AMBULATORIALE x RESIDENZA ASSISTITO

	PRESTAZIONI					VALORI				
	C	C2	C4	C5	S	C	C2	C4	C5	S
<b>2014</b>										
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>

	PRESTAZIONI					VALORI				
	C	C2	C4	C5	S	C	C2	C4	C5	S
<b>2015</b>										
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>

	PRESTAZIONI					VALORI				
	C	C2	C4	C5	S	C	C2	C4	C5	S
<b>2016</b>										
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>

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>Regione:</b>					
Casi	5.415	5.386	4.817	4730	4397
Valore (in migliaia di euro)	22.829	22.491	21.079	21300	19772
<b>Extra regione:</b>					
Casi	4.198	4.163	n.d. (*)	n.d. (*)	n.d. (*)
Valore (in migliaia di euro)	16.011	15.631	n.d. (*)	n.d. (*)	n.d. (*)
<b>Totale casi</b> (regione+extra regione)	<b>9.613</b>	<b>9.549</b>	n.d. (*)	n.d. (*)	n.d. (*)
<b>Totale valore</b> (regione+extra regione)	<b>38.840</b>	<b>38.122</b>	n.d. (*)	n.d. (*)	n.d. (*)
(*) n.d. - dato non 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 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;
- 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.

#### Le aree strategiche sono le seguenti:

##### *Area Strategica 1: 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 2: Riordino assistenza territoriale*

Si intende riorganizzare 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. 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.

##### *Area Strategica 3: Riordino assistenza ospedaliera*

Si intende: - riordinare 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.

##### *Area Strategica 4: 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. 77 del 31.1.2018 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'ASL VCO 2018-2020 (aggiornamento 2018).



#### *Area Strategica 5: 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 di particolari fattori di spesa (vedi spesa farmaceutica) da realizzare mediante adeguate e mirate politiche di controllo della spesa.

#### *Area Strategica 6: 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.

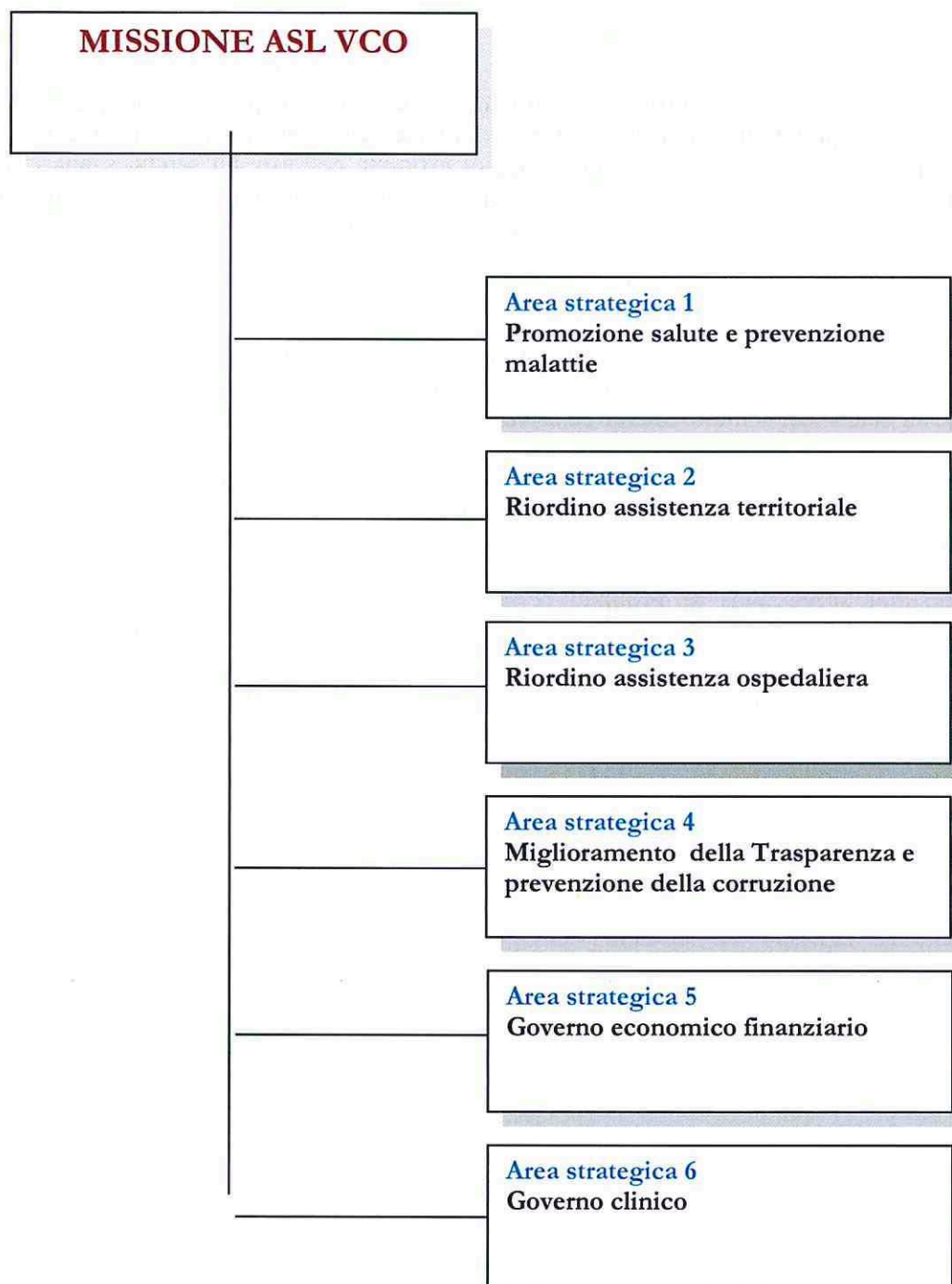
\*

Le aree strategiche, a loro volta, sono state declinate in obiettivi strategici validi per il triennio 2016-18 (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 viene indicato, per ciascun obiettivo, l'indicatore e lo standard.

Nella declinazione degli obiettivi ai Direttori di Struttura si tiene inoltre conto degli obiettivi assegnati, annualmente, dalla Regione Piemonte ai Direttori Generali. La Regione, con DGR n. 26-6421 del 26.1.2018, ha assegnato, per l'anno 2018, gli obiettivi ai Direttori Generali delle Aziende Sanitarie. La Direzione Generale ha declinato detti obiettivi ai Direttori di Struttura aziendali, adottando l'atto deliberativo n. 184 del 28.2.2018. E' in via di assegnazione la scheda obiettivi per l'anno 2018.

*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**, pari a n. 169.818 abitanti, dati forniti dagli uffici anagrafe dei n. 83 Comuni che fanno parte dell'Azienda.

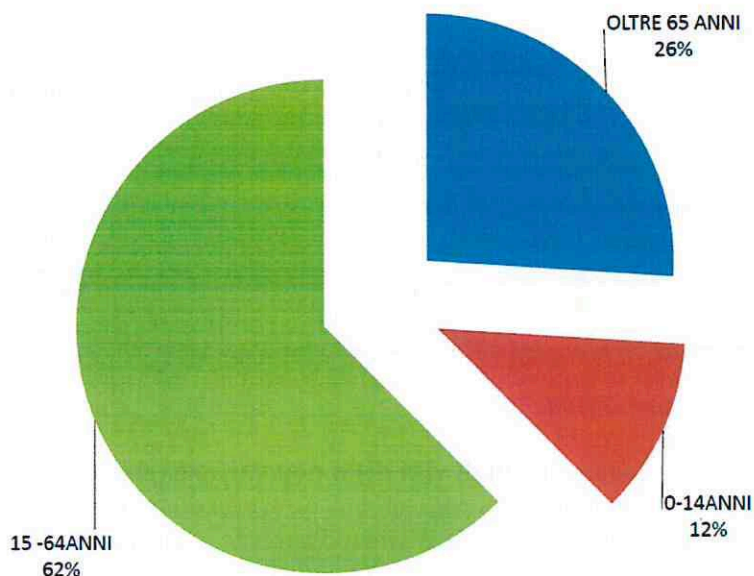
Popolazione ASL VCO: distribuzione per genere, età, distretto al 31.12.2017

Fonte dati: Uffici Anagrafe Comuni ASL VCO

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

Fonte: <i>Sito Regione Piemonte Epidemiologia anni 1980-2010</i>	Speranza di vita alla nascita	
	Distretto	Maschi
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%
<b>Nota: definizioni operative</b>						
<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.

	Pressione alta	Colesterolo alto	Sintomi di depressione	Non in "buona salute"	Eccesso di peso	Molte difficoltà economiche
ASL VCO	25%	25%	4%	22%	38%	3%
Piemonte	21%	25%	6%	30%	37%	11%
Italia	20%	24%	7%	32%	42%	14%

**Nota: definizioni operative**

<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 (rinviano 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	1.004,4
	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%.



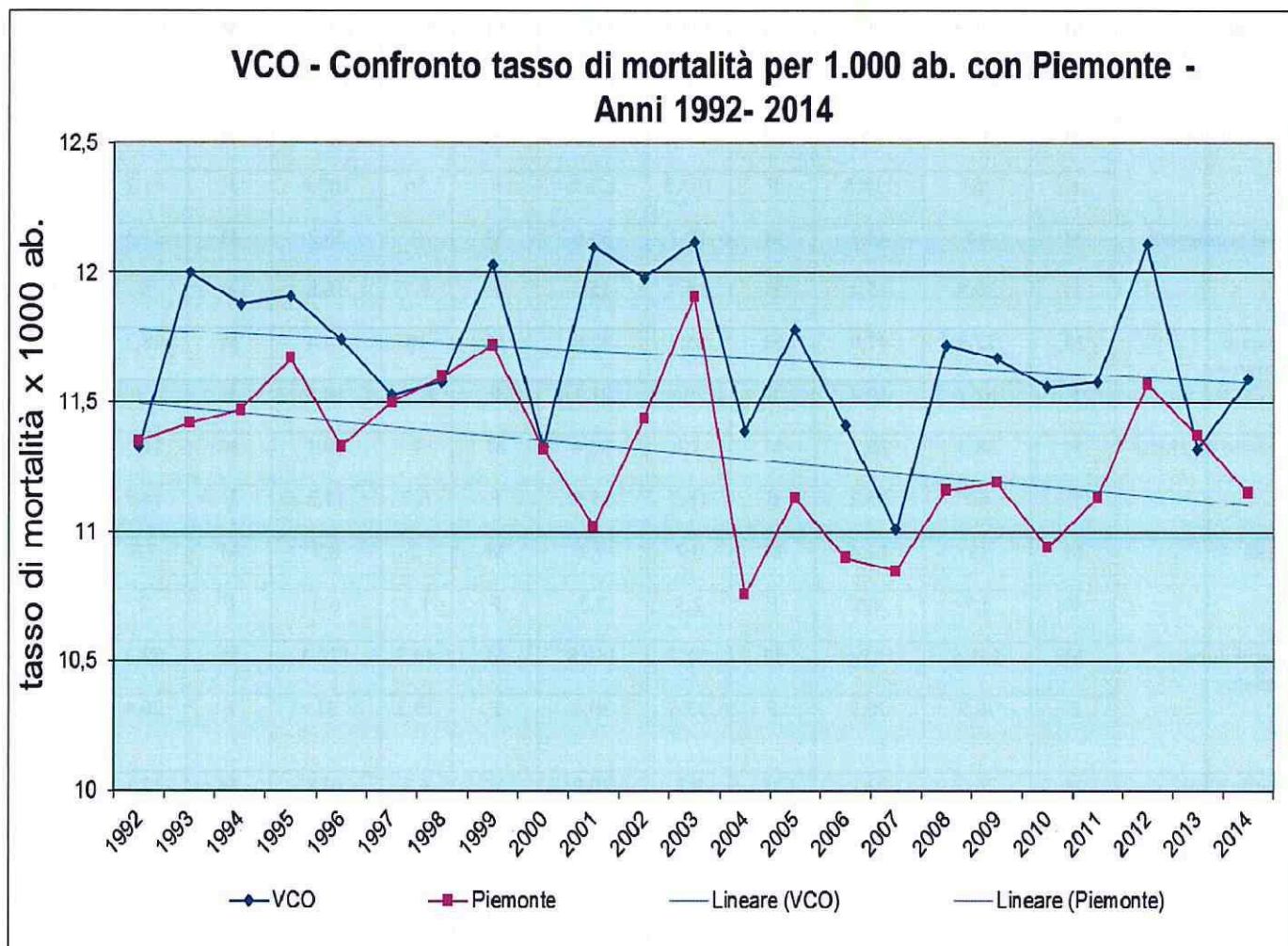
**Tasso di mortalità anni 1980-2010 secondo le cause di morte**

*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			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.

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**.

**Gruppi di progetto** - Come indicato nella D.G.R. n. 42-1921 del 27.7.2015 nei casi in cui manchino i requisiti per l'organizzazione dipartimentale ma sia opportuno il coordinamento di attività, anche di più strutture complesse, si dovrà ricorrere, quale modalità organizzativa tipica, ai **gruppi di progetto**, anche per l'attuazione di programmi nazionali o regionali, oltre che aziendali, specificandone la composizione, le caratteristiche e gli obiettivi.

I gruppi di progetto vengono altresì costituiti per lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi ed operano limitatamente nel tempo, concludendo il loro mandato all'avvio operativo di tale modello organizzativo. I responsabili dei gruppi di progetto partecipano, senza diritto di voto, alle riunioni del Collegio di Direzione. Questa forma di coordinamento non dà luogo alla costituzione di una struttura organizzativa e non comporta maggior onere a carico del bilancio dell'Azienda.

#### 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 (si tratta dei dati più recenti disponibili).

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
<b>Ruolo Sanitario di cui:</b>	1.243	1201	1.204	1.196
Medici	286	284	294	283
Farmacisti/biologo/psicologi	34	31	30	30
Infermieri	744	713	704	701
Altro personale sanitario	113	108	109	114
Fisioterapisti/educatori	66	65	67	68
<b>Ruolo Professionale di cui:</b>	3	3	3	3
Dirigenti	3	3	3	3
<b>Ruolo Tecnico di cui:</b>	305	295	311	316
Dirigenti	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)
<b>Ruolo Amministrativo di cui:</b>	228	217	216	213
Dirigenti	8	7	7	7



Comparto	220	210	209	206
<b>TOTALE RUOLI</b>	1.779	1716	1734	1728
(*) in aggiunta a personale distaccato al COQ:	57	57	55	52

### Analisi risorse umane

#### Analisi caratteri qualitativi/quantitativi al 31.12.2015 -

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	51
Età media dei dirigenti (anni)	53

#### Analisi benessere organizzativo al 31.12.2015

Indicatori	Valore
Tasso di assenze (comprese assenze per malattia, maternità, ecc.)	8
Tasso di richieste di trasferimento	0,42
Tasso di infortuni	0,05
% di personale assunto a tempo indeterminato	2,42

#### Analisi di genere al 31.12.2015

Indicatori	Valore
% di donne rispetto al totale del personale	77
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	98
Età media del personale femminile (personale dirigente)	51
Età media del personale femminile (personale totale)	50

### 4.2.3 Risorse finanziarie

#### Consuntivi 2014-17: risultati di gestione

Descrizione	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Preconsuntivo 2017
Totale valore della produzione (A)	353.050.232	358.467.009	359.076.117	358.968.777
Totale costi della produzione (B)	346.192.472	353.405.693	352.345.356	358.555.454
DIFF. TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A - B)	6.857.760	5.061.316	6.730.761	413.323
Totale proventi e oneri finanziari (C)	-323.624	-616.650	-334.090	-471.868
Totale rettifiche di valore di attività finanziarie (D)	-100.683	741.666	729.382	950.000
Totale proventi e oneri straordinari (E)	374.932	1.226.754	992.415	842.391
Risultato prima delle imposte (A - B +/- C +/- D +/- E)	6.808.385	6.413.086	8.118.468	1.733.846
Totale imposte e tasse	6.808.385	6.834.541	6.687.396	6.700.757
RISULTATO DI ESERCIZIO	0	-421.455	1.431.072	-4.966.911
	0	-421.455		

#### Bilancio di previsione 2018

Descrizione	Importo
Totale valore della produzione (A)	355.707.931
Totale costi della produzione (B)	361.679.992
DIFF. TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A - B)	-5.972.061
Totale proventi e oneri finanziari (C)	-245.000
Totale rettifiche di valore di attività finanziarie (D)	950.000



Totale proventi e oneri straordinari (E)	378.300
Risultato prima delle imposte (A - B +/- C +/- D +/- E)	-4.888.761
Totale imposte e tasse	6.792.303
<b>RISULTATO DI ESERCIZIO</b>	<b>- 11.681.064</b>

### Situazione finanziaria

Per fronteggiare carenze di liquidità l'ASL sta utilizzando l'anticipazione ordinaria di tesoreria:

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
--	-----------------

### 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. 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 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 dei nuovi Direttori Generali con DGR n. 37-1365 del 27.4.2015 sono stati individuati dalla Regione i seguenti **obiettivi di mandato**:

1.	Adeguamento della rete ospedaliera attraverso la completa attuazione, con riferimento all'Azienda di competenza ed in integrazione con le altre aziende presenti nell'area omogenea di afferenza, degli obiettivi previsto dalla DGR 1-600/2014 e 1-924/2015 in merito alla rimodulazione della rete ospedaliera nei termini di efficienza, appropriatezza ed equità, con particolare riferimento alla rideterminazione del numero di discipline e relativi posti letto.
2.	Sviluppo della rete delle prestazioni ambulatoriali secondo una logica di appropriatezza e nella prospettiva di integrazione ospedale territorio e di area omogenea, anche ai fini del miglioramento delle liste di attesa.
3.	Riqualificazione della rete territoriale attraverso la completa attuazione, con riferimento all'azienda di competenza ed in integrazione con le altre aziende presenti nell'area omogenea di afferenza, degli obiettivi previsti dalla DGR 1-600/2014 e dei futuri provvedimenti di Giunta in materia di riqualificazione della rete territoriale, con particolare riferimento alla continuità assistenziale
4.	Equilibrio economico finanziario
5.	Realizzazione ed implementazione del Programma delle attività territoriali –distrettuali (PAT)
6.	Attuazione, con riferimento all'azienda di competenza ed in integrazione con le altre aziende presenti nell'area omogenea di afferenza, di tutti i macro obiettivi e di tutti gli obiettivi centrali del Piano regionale di Prevenzione 2014-18 approvato con DGR 40-854 del 29.12.2014.

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

### **Area Strategica 1: *Promozione della salute e prevenzione malattie***

OBIETTIVI STRATEGICI	
Obiettivo	Attuazione obiettivi del Piano regionale della prevenzione 2014-18
Indicatore	Attuazione
Obiettivo	Adozione ed applicazione Piano locale della prevenzione in coerenza con gli indirizzi del Piano regionale di prevenzione 2014-18
Indicatore	Piano
Obiettivo	Prosecuzione attività di screening
Indicatore	Tasso di adesione nei tre programmi



### **Area Strategica 2: Riordino assistenza territoriale**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	
Obiettivo	Riordino rete territoriale a seguito DGR n. 26-1653 del 29.6.2015. Messa in atto azioni previste nel PAT. Attivazione Case della Salute.
Indicatore	Messa in atto azioni
Obiettivo	Rafforzamento continuità ospedale-territorio
Obiettivo	Appropriatezza prestazioni specialistica ambulatoriale
Indicatore	DGR n. 15-7486/2014 e Disposizioni ministeriali/regionali

### **Area Strategica 3: Riordino assistenza ospedaliera**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	
Obiettivo	Riordino rete ospedaliera a seguito delle DD.GG.RR. n. 1-600/2014 e 1-924/2015.
Indicatore	Evidenza documentale rispetto tempi presentazione
Obiettivo	Appropriatezza ricoveri ospedalieri
Indicatore	Standard DGR 4-2495/2011

### **Area Strategica 4: 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 2018-2020 di cui alla deliberazione n. 77 del 31.1.2018.
Indicatore	Realizzazione azioni

### **Area Strategica 5: 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
Indicatore	Rispetto target di spesa

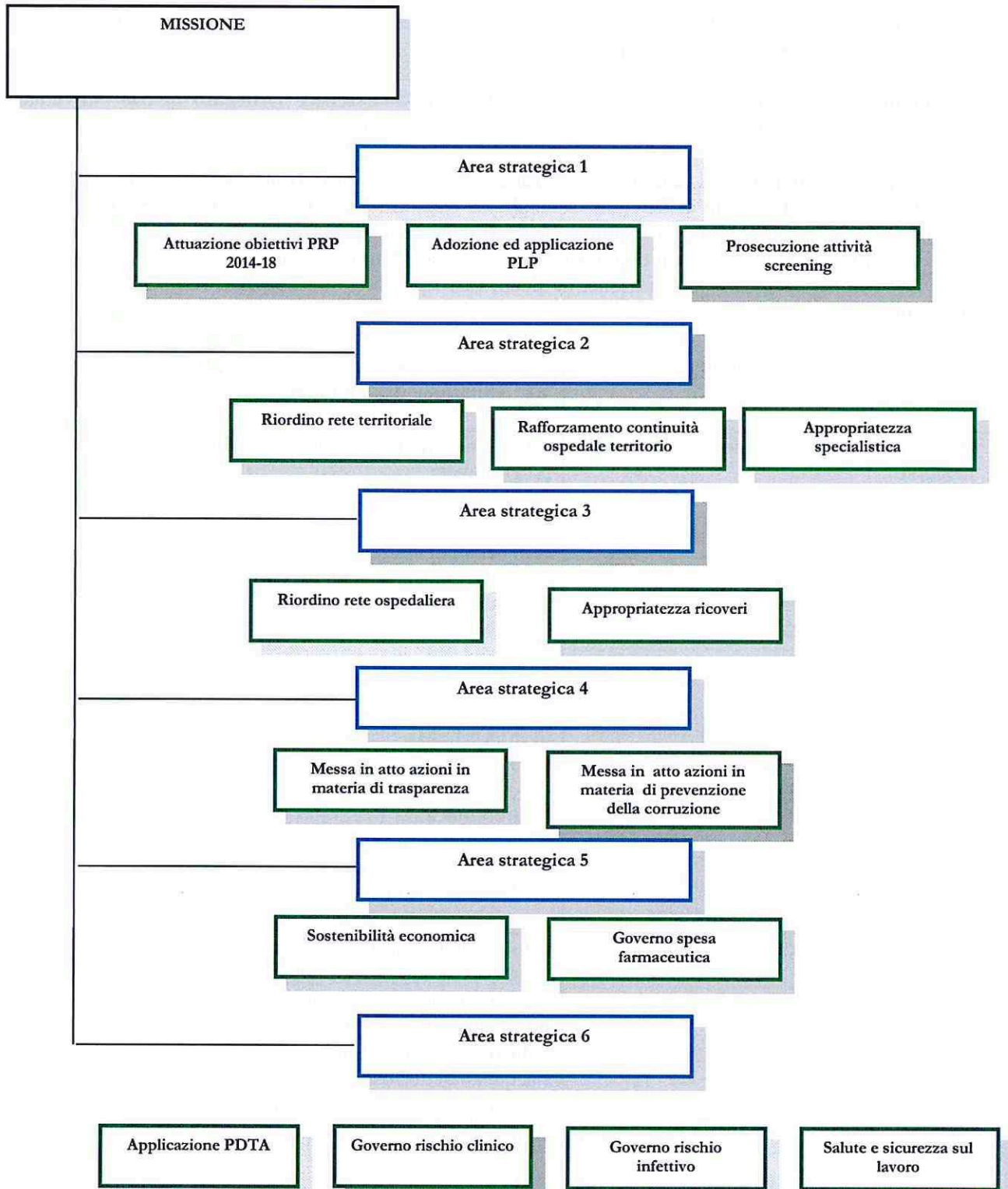
### **Area Strategica 6: Governo clinico**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	
Obiettivo	Applicazione PDTA con particolare attenzione ai percorsi definiti nell'ambito della Rete Oncologia

	Piemontese.
Indicatore	Indicatori di riferimento per ogni PDTA
Obiettivo	Governo rischio clinico
Indicatore	Relazione circa la messa in atto di azioni
Obiettivo	Governo rischio infettivo
Indicatore	Rispetto parametri regionali
Obiettivo	Messa in atto interventi per la salute e sicurezza del lavoro
Indicatore	Relazione circa la 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**) 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. La Regione, con DGR n. 26-6421 del 26.1.2018, ha assegnato, per l'anno 2018, gli obiettivi ai Direttori Generali delle Aziende Sanitarie. La Direzione Generale ha declinato detti obiettivi ai Direttori di Struttura aziendali, adottando l'atto deliberativo n. 184 del 28.2.2018. Gli obiettivi assegnati con la richiamata deliberazione, in alcuni casi ripartiti in sub-obiettivi, sono suddivisi in sette aree articolate come segue:

<b>Obiettivo regionale</b>	<b>Sub obiettivo regionale</b>
<b>1. Budget</b>	<b>1.1</b> Attuazione della programmazione
<b>2. Prossimità e integrazione dei percorsi</b>	<b>2.1</b> Attivazione 100% delle case della Salute programmate <b>2.2</b> Linee di indirizzo del Piano Regionale cronicità
<b>3. Accessibilità</b>	<b>3.1</b> Tempi di attesa Ricoveri <b>3.2</b> Tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali <b>3.3</b> Riduzione del tempo di permanenza dei pazienti in DEA/PS
<b>4. Qualità dell'assistenza</b>	<b>4.1</b> Area osteomuscolare <b>4.2</b> Tempestività nell'effettuazione di PTCA nei casi di IMA STEMI <b>4.3</b> Appropriatelyzza nell'assistenza al parto <b>4.4</b> Area chirurgia generale: colecistectomia laparoscopica <b>4.5</b> Screening oncologici <b>4.6</b> Donazioni d'organo <b>4.7</b> Umanizzazione
<b>5. Gestione della spesa: farmaci e DM</b>	<b>5.1</b> Assistenza Farmaceutica territoriale ed Ospedaliera: appropriatezza prescrittiva <b>5.2</b> Miglioramento della qualità del flusso informativo dei dispositivi medici <b>5.3</b> Contenimento della spesa aziendale per l'acquisto di dispositivi medici
<b>6. Trasparenza e anticorruzione</b>	<b>6.1</b> Dichiarazione pubblica d'interessi
<b>7. Digitalizzazione</b>	<b>7.1</b> Fascicolo sanitario elettronico e Sol

E' in via di assegnazione la scheda obiettivi per l'anno 2018.

### **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 Sos 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;
- individua, per ogni struttura aziendale (Dipartimento, Sos Dipartimentale, Soc, Sos in staff alla Direzione Generale), eventuali aree critiche su cui lavorare o aree da potenziare;
- richiede ai Direttori di Dipartimento, di Sos Dipartimentali, di Soc e di Sos in staff alla Direzione Generale, entro gennaio-febbraio di ogni anno, una relazione in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno precedente, nonché una proposta di 1 - 2 obiettivi specifici di struttura per il nuovo anno;
- predispone una scheda obiettivi per ogni singolo Dipartimento/Struttura (anche tenuto conto di quanto previsto nel Piano della Performance) trasmettendola ai singoli Direttori chiedendo, se ritenuto opportuno, di effettuare osservazioni in merito (tali note verranno trasmesse all'Organismo Indipendente di Valutazione che ne terrà conto al momento della valutazione circa il raggiungimento di ciascun obiettivo);
- organizza un incontro a livello Dipartimentale e con quelle Strutture che non afferiscono ad un ambito dipartimentale, per un confronto in merito alla scheda obiettivi, raccogliendo eventuali osservazioni;
- raccoglie le schede obiettivi firmate ed assume l'atto deliberativo;
- effettua un monitoraggio dei risultati. A questo proposito, a cadenza trimestrale, la Sos 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 2018 la Regione ha già assegnato gli obiettivi al Direttore Generale. Gli stessi sono già stati declinati alle Strutture coinvolte.

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'OIV utilizza la reportistica resa dalla Sos 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), tiene conto della relazione trasmessa da ciascun Direttore, delle informazioni ed elaborazioni fornite dai soggetti titolari a detenerle o produrle, della relazione predisposta dai Coordinatori eventualmente individuati, degli indicatori e standard che costituiscono parte integrante della scheda obiettivi.

Sulla scorta delle informazioni così ottenute l'OIV 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 si è proceduto alla costituzione dell'O.I.V. per il triennio 2018-2020. A tutt'oggi l'O.I.V., al fine di essere immediatamente operativo, sta utilizzando il regolamento a suo tempo assunto con atto deliberativo n. 133 del 1° aprile 2015 per poi procedere ad una rivalutazione dello stesso.

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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNE) 2013 dispone 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 2018, 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 2018. Un ulteriore documento strategico di cui si è tenuto conto nella redazione del Piano della Performance è il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T.) dell'ASL VCO triennio 2018-2020 (adottato con atto deliberativo n. 77 del 31.1.2018).

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 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 (dal Servizio Economico e Finanziario al 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 2018 è già stato adottato. 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 la Soc Budget e controllo assegna un budget per beni e servizi a ciascun responsabile ed il Responsabile del Dipartimento del Farmaco assegna un target di spesa.

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

Il Piano verrà aggiornato annualmente ma, eventualmente, anche nel corso dell'anno nel caso in cui dovessero intervenire disposizioni in merito ad un nuovo assetto organizzativo.

## 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).**

<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</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>- Attività libero professionale</li> </ul>

\*

<b>STRUTTURE IN STAFF AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO</b>	
<b>SOC AMMINISTRATIVE</b>	<b>SOS</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</b>
DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA E DOMODOSSOLA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione attività del Presidio San Biagio</li> <li>- Gestione attività del presidio Castelli –</li> </ul>

	Unità prevenzione rischio infettivo presidi
DISTRETTO VCO	-Gestione amministrativa distrettuale -Nucleo controllo ricoveri esterni, 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 OSPEDALIERA	-Farmacia Territoriale
DIPSA	/
/	Psicologia

<b>STRUTTURE AFFERENTI AI DIPARTIMENTI AZIENDALI ED INTERAZIENDALI</b>	
<b>SOC</b>	<b>SOS</b>
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	
OSTETRICIA 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	



\*

SOS DIPARTIMENTALI SANITARIE
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 Dipartimento - per i Direttori di SOC, di Sos Dipartimentali e di Sos in staff alla Direzione Generale per l'anno 2018**

La scheda obiettivi per i Direttori di Dipartimento per l'anno 2018 è strutturata nelle seguenti sezioni:

1	Gestione organizzativa
2	Confronti formativi/informativi – progetti formativi
3	Governo clinico
4	Anticorruzione

\*

La scheda obiettivi per le strutture sanitarie (Soc, Sos Dipartimentali e Sos in staff alla Direzione Generale) per l'anno 2018 è strutturata nelle seguenti sezioni:

1	Equilibrio economico finanziario
2	Governo produzione
3	Obiettivi specifici di Struttura
4	Obiettivi regionali
5	Reclami
6	Azioni strategiche aziendali
7	Risk management
8	Qualità
9	Prevenzione corruzione/miglioramento trasparenza

sezioni di seguito descritte:

1.	Equilibrio economico finanziario	Si tratta di applicare il Bilancio 2018 ed il Piano di efficientamento 2018 mettendo in atto le azioni previste al fine di realizzare il governo della spesa, sempre in una logica di miglioramento continuo dell'appropriatezza. Viene assegnato, anche per il 2018, 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.
----	----------------------------------	---

2.	Governo produzione	Comprende una serie di parametri riguardanti i ricoveri ordinari (es. peso medio DRG, tasso occupazione posti letto, degenza media); le prestazioni ambulatoriali.
3.	Obiettivi specifici di Struttura	Si tratta di obiettivi che caratterizzano la singola struttura. Sono stati ricompresi nella sezione anche gli obiettivi proposti, per l'anno 2018, da ogni Responsabile di Struttura se ritenuti applicabili.
4.	Obiettivi regionali	Si tratta degli obiettivi assegnati dalla Regione ai Direttori Generali per l'anno 2018 da declinare alle singole strutture aziendali.
5.	Reclami	Si richiede la tempestiva risposta ai chiarimenti richiesti dall'U.R.P., che devono pervenire entro 10 giorni dal ricevimento della lettera inviata dall'U.R.P.
6.	Azioni strategiche aziendali	Si tratta di obiettivi che tengono conto della messa in atto di alcune azioni strategiche aziendali.
7.	Risk management	Comprende la messa in atto, nel 2018, degli interventi richiesti: - dall'Unità Gestione del Rischio Clinico - dall'Unità di prevenzione del rischio infettivo (U.P.R.I.). Rientrano anche gli interventi messi in atto in materia di salute e sicurezza del lavoro (si tratta di interventi da mettere in atto nel 2018 in qualità di Dirigente e/o richiesti dal Dirigente delegato, con particolare attenzione, per quanto attiene il rischio antincendio, alla riduzione della consistenza degli archivi cartacei/smaltimento).
8.	Qualità	Gli obiettivi sono dettagliati nella specifica scheda qualità.
9.	Prevenzione corruzione/miglioramento trasparenza	Si tratta di obiettivi che riguardano l'applicazione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza e la messa in atto delle azioni previste nella sezione II del Piano relativa alla trasparenza.

\*

**La scheda obiettivi per l'area amministrativa per l'anno 2018 è strutturata nelle seguenti sezioni:**

1	Equilibrio economico finanziario
2	Obiettivi specifici di Struttura
3	Obiettivi regionali
4	Reclami
5	Azioni strategiche aziendali
6	Risk management (Salute/Sicurezza lavoro)
7	Prevenzione corruzione/miglioramento trasparenza

sezioni di seguito descritte:

1.	Equilibrio economico finanziario	Si tratta di applicare il Piano di efficientamento 2018 mettendo in atto le azioni previste al fine di realizzare il governo della spesa, sempre in una logica di miglioramento continuo dell'appropriatezza. Viene assegnato, anche per il 2017, un budget di spesa per beni e servizi.
2.	Obiettivi specifici di Struttura	Si tratta di obiettivi che caratterizzano la singola struttura. Sono stati ricompresi nella sezione anche gli obiettivi proposti, per l'anno 2017, da ogni Responsabile di Struttura, se ritenuti applicabili.
3.	Obiettivi regionali	Si tratta degli obiettivi assegnati dalla Regione ai Direttori Generali per l'anno 2018 da declinare alle singole strutture aziendali.
4.	Reclami	Si richiede la tempestiva risposta ai chiarimenti richiesti dall'U.R.P., che devono pervenire entro 10 giorni dal ricevimento della lettera inviata dall'U.R.P.



5.	Azioni strategiche aziendali /	Si tratta di obiettivi che tengono conto della messa in atto di alcune azioni strategiche aziendali.
6.	Risk management (Salute e sicurezza sul lavoro)	Si tratta di interventi da mettere in atto nel 2017 in qualità di Dirigente e/o richiesti dal Dirigente delegato, con particolare attenzione, per quanto attiene il rischio antincendio, alla riduzione della consistenza degli archivi cartacei (smaltimento).
7.	Prevenzione corruzione/miglioramento trasparenza	Si tratta di obiettivi che riguardano l'applicazione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza e la messa in atto delle azioni previsti nella sezione II del Piano relativa alla trasparenza.

\*\*