

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Pavia

Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) di Pavia

Delibera N° 594 del 24/06/2026

---

**OGGETTO: APPROVAZIONE E ADOZIONE DELLA RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE ANNO 2025**

---

**Atto deliberativo adottato dal Direttore Generale Dott. Andrea Frignani nominato con  
Deliberazione della Giunta della Regione Lombardia n. XII/1654 del 21 dicembre 2023.**

**IL DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA SS CONTROLLO DI GESTIONE**  
in qualità di responsabile unico del procedimento

Sottopone l'allegata proposta di deliberazione sull'argomento all'oggetto specificato, attestandone la regolarità tecnico-amministrativa e la legittimità, e dichiarando che dal presente atto non derivano oneri economici a carico del bilancio aziendale.

Il referente della pratica  
(Sig.ra Samanta MAINI)

Il dirigente resp.le SS Controllo di Gestione  
(Dott.ssa Ilaria ALBINI)

## IL DIRIGENTE RESPONSABILE SS CONTROLLO DI GESTIONE

**Richiamata** la D.G.R. n. X/4493 del 10 dicembre 2015 con la quale è stata costituita l'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale di Pavia (ASST di Pavia), operativa dal 1 gennaio 2016, subentrata, ai sensi dell'art.2, comma 8 della L.R. n.23/2015 e s.m.i. in tutte le funzioni precedentemente svolte dall'Azienda Ospedaliera della provincia di Pavia (soppressa dal 31 dicembre 2015) nonché in tutte le funzioni erogative svolte dalla ASL di Pavia sino al 31 dicembre 2015;

**Vista** la DGR n. XII/1654 del 21 dicembre 2023, con la quale il Dott. Andrea FRIGNANI è stato nominato Direttore Generale dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) di Pavia, per il periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2026;

**Richiamato** il decreto legislativo n. 150/2009 e, segnatamente, l'art.10, comma 1, lettera b), il quale prevede l'onere, a carico delle Amministrazioni pubbliche, di redigere un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli scostamenti;

**Viste** le delibere n. 88 del 24 giugno 2010, n. 112 del 28 ottobre 2010, n. 1 del 5 gennaio 2012 e n. 6 del 17 gennaio 2013 a suo tempo emanate della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ora ANAC, nonché le indicazioni di carattere generale fornite dal Dipartimento Funzione Pubblica con le linee guida n. 3/2018;

**Richiamate** le linee guida (anno 2011) dell'OIV di Regione Lombardia "Il Sistema di misurazione delle performance nelle Aziende Sanitarie pubbliche lombarde";

**Dato atto** che "La Relazione sulla Performance anno 2025" è stata presentata al NVP aziendale nella seduta del 19 giugno 2026;

**Evidenziato** che il NVP ha ritenuto conforme "La Relazione sulla Performance anno 2025" alla normativa in materia e a quanto definito dal PIAO (2025-2027) approvato con deliberazione aziendale n. 63 del 31 gennaio 2025;

**Considerato che** la presente proposta è formulata nel rispetto della normativa regolante la materia e non determina oneri economici a carico del bilancio aziendale;

Propone l'adozione della conseguente deliberazione

## IL DIRETTORE GENERALE

Acquisiti con la sottoscrizione del presente provvedimento, per quanto di rispettiva competenza, i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario dell'Azienda;

## D E L I B E R A

Per i motivi di cui in premessa che si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. di approvare e adottare "La Relazione sulla Performance anno 2025";
2. di disporre che la predetta Relazione venga pubblicata, a cura del Responsabile del Procedimento, sul sito aziendale nell'apposita sezione area "Amministrazione Trasparente", così come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 e dal D.lgs n. 33/2013 e s.m.i. ai fini della trasparenza e divulgazione dell'atto;

3. di dare atto che il presente provvedimento non è soggetto a controllo preventivo e che il medesimo è immediatamente esecutivo, giusta l'art. 17, c. 4 e 6, della legge regionale n. 33/2009 e s.m.i., disponendone la pubblicazione all'albo on line e la messa a disposizione, in copia, al Collegio Sindacale dell'Azienda.

**IL DIRETTORE  
AMMINISTRATIVO  
(Dott. Paolo FORMIGONI)**  
Firmato digitalmente

**IL DIRETTORE  
SANITARIO  
(Dott. Tommaso REDAELLI)**  
Firmato digitalmente

**IL DIRETTORE  
SOCIOSANITARIO  
(Dott. Giancarlo IANNELLO)**  
Firmato digitalmente

**IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Andrea FRIGNANI)**  
Firmato digitalmente



## ***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025***

## INDICE

|           |                                                                                           |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b> | <b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>                                       | <b>3</b>  |
| 1.1       | CHI SIAMO .....                                                                           | 3         |
| 1.2       | COSA FACCIAMO .....                                                                       | 3         |
| 1.3       | COME OPERIAMO .....                                                                       | 3         |
| 1.4       | L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE .....                                                          | 4         |
| <b>2.</b> | <b>STATO DI ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA AZIENDALE E DEI RELATIVI PIANI OPERATIVI .....</b> | <b>9</b>  |
| 2.1.      | Performance – ACCESSIBILITÀ .....                                                         | 9         |
| 2.2       | Performance – MIGLIORARE L'ESITO DELLE CURE .....                                         | 12        |
| 2.3       | Performance – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE .....               | 13        |
| 2.4       | Performance – SEMPLIFICAZIONE .....                                                       | 15        |
| 2.5       | Performance – DIGITALIZZAZIONE .....                                                      | 15        |
| 2.6       | Performance – RAZIONALIZZAZIONE DEGLI STRUMENTI AZIENDALI .....                           | 17        |
| 2.7       | Performance – PROCEDURALIZZAZIONE DEI PROCESSI .....                                      | 17        |
| 2.8       | Performance – EFFICIENTAMENTO ENERGETICO .....                                            | 18        |
| <b>3.</b> | <b>CICLO DELLA PERFORMANCE .....</b>                                                      | <b>19</b> |

|                                                                                                                                                                               |                                                |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione<br/>Lombardia</b></p> <p><b>ASST Pavia</b></p> | <p><b>Relazione sulla Performance 2025</b></p> |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1.1 CHI SIAMO

Con Deliberazione X/4493 del 10 dicembre 2015 Regione Lombardia ha costituito, a partire dal 1° gennaio 2016, l'Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) di Pavia avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica con sede legale in Pavia, Viale Repubblica n. 34 - 27100 Pavia (PV).

Denominazione: Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) di Pavia

Sede Legale: Viale Repubblica n.34 – 27100 Pavia (PV)

Ente: 727

Dati di contatto: Tel. 0382/19581, pec protocollo@asst-pavia.it

Sito web [www.asst-pavia.it](http://www.asst-pavia.it)

Come disciplinato dalle c.d. Regole di Sistema anno 2016 (DGR 4702/2015), la ASST di Pavia opera in sostanziale continuità amministrativa ed è costituita mediante fusione per incorporazione dell'intera ex Azienda Ospedaliera della Provincia di Pavia.

Contestualmente alla fusione per incorporazione, l'ASST di Pavia è stata interessata da ulteriore operazione di riassetto e nello specifico di conferimento derivante da scissione da terzi: l'azienda di fatto incorpora parti che derivano da scissioni parziali di altre aziende; pertanto l'operazione si configura come un conferimento di beni che deriva da terze aziende che a loro volta hanno operato una scissione.

Nella fattispecie l'Azienda che conferisce è rappresentata dall'ex ASL di Pavia.

### 1.2 COSA FACCIAMO

La ASST applica la tutela della salute, tramite l'impegno di:

creare o rafforzare una rete di offerta centrata sui bisogni sanitari del Cittadino, senza divisione tra assistenza sociale e assistenza sanitaria, in ossequio all'evolversi del quadro normativo regionale di riferimento, che ha concretamente abolito tale divisione;

definire ed attuare una politica volta a fornire all'utenza servizi appropriati e puntuali tenuto conto anche dell'equilibrio economico.

sviluppare negli operatori la cultura organizzativa dell'assunzione di responsabilità rispetto all'esecuzione dei propri compiti, onde implementare nell'utenza la percezione di presenza, di governo e di comprensione e presa in carico delle esigenze esplicitate.

### 1.3 COME OPERIAMO

L'organizzazione per Dipartimenti è l'ordinario modello di gestione che questa ASST, in linea con le disposizioni di settore, ha adottato trattandosi di modello organizzativo che, più e meglio di ogni altro, consente il perseguimento di:

- obiettivi di promozione della qualità di assistenza,
- obiettivi di efficacia ed efficienza nell'utilizzo integrato delle risorse,
- obiettivi di miglioramento dell'efficacia organizzativa,
- obiettivi di integrazione e di diffusione della conoscenza, contrastando la progressiva parcellizzazione e specializzazione delle competenze cliniche.

In questa prospettiva, il Dipartimento raggruppa un insieme omogeneo di attività, complesse e semplici, che richiedono una programmazione ed un coordinamento unitario, finalizzato a risultati di efficienza ed efficacia, da misurarsi attraverso indicatori prestabiliti.

Il modello dipartimentale si fonda su principi di flessibilità nell'utilizzo integrato ed ottimale delle risorse umane e strumentali, sulla valorizzazione della funzione clinica e di quella gestionale-organizzativa, sulla promozione della qualità dell'assistenza infermieristica e sull'obiettivo generale, finalizzato a raggiungere l'ottimale impegno di tutte le professionalità mediante l'attivazione della funzione di "*clinical governance*".

Funzione di "*clinical governance*" intesa come punto d'incontro fra il coordinamento clinico, attuato dal Direttore di Dipartimento, la responsabilità professionale delle singole strutture, complesse e semplici, i compiti di tipo gestionale ed organizzativo delle Direzioni Mediche di Presidio, dei Direttori di Distretto e del DAPSS con orientamento alla "customer satisfaction".

#### **1.4 L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE**

Il bacino su cui insiste la ASST di Pavia è principalmente rappresentato dall'intero territorio provinciale. La Provincia di Pavia è la terza Provincia lombarda per estensione (2.968 Km<sup>2</sup> pari 12,4% del territorio regionale) e per numero di Comuni, molti dei quali sono agglomerati urbani di piccole dimensioni, specie nelle zone collinari e montuose. La densità abitativa è pari a 183,6 abitanti/km<sup>2</sup>. Dal punto di vista demografico, la popolazione provinciale si caratterizza per la rilevante quota percentuale di anziani, che risulta superiore a quella regionale, e per la bassa natalità, mentre, relativamente ai principali indicatori di salute, Pavia presenta tassi di mortalità generale superiori alla media regionale e nazionale e i malati cronici in provincia sono oltre 200.000.

#### **Assistenza ospedaliera**

L'ASST opera mediante Presidi Ospedalieri e Presidi Territoriali.

Gli Stabilimenti Ospedalieri sono:

- Ospedali di Voghera, Vigevano, Varzi, Broni-Stradella, Mortara, Mede, Casorate Primo.

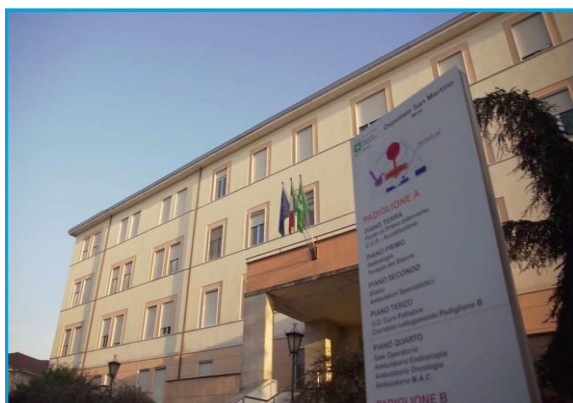




**OSPEDALE SS. ANNUNZIATA  
DI VARZI**



**OSPEDALE UNIFICATO BRONI-STRADELLA**



**OSPEDALE SAN MARTINO DI MEDE**



**OSPEDALE ASILO VITTORIA  
DI MORTARA**



**OSPEDALE CARLO MIRA  
DI CASORATE PRIMO**

**Numero ricoveri in regime ordinario, numero casi in regime di Day Hospital/Day Surgery e numero casi subacuti (Regime SSN):**

| Periodo   | Ricoveri ordinari | Casi DH/DS | Casi Subacuti |
|-----------|-------------------|------------|---------------|
| Anno 2025 | 17.432            | 3.613      | 196           |

**Numero prestazioni ambulatoriali (Regime SSN) e numero accessi in Pronto Soccorso:**

| Periodo   | Prestazioni ambulatoriali | Accessi P.S./PPI |
|-----------|---------------------------|------------------|
| Anno 2025 | 3.268.452                 | 96.520           |

### Assistenza Territoriale

Il Polo Territoriale è articolato in Distretti; il distretto è un'articolazione territoriale complessa che contribuisce alla mission aziendale assicurando alla popolazione di afferenza la disponibilità dei servizi territoriali secondo criteri di equità, accessibilità e appropriatezza.

Nel rispetto della tempistica regionale, con la Delibera n. 252 del 28/3/2022 "Istituzione dei Distretti dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale Pavia", ASST Pavia, ai sensi della normativa vigente ed in ottemperanza alla DGR 4563 del 19 aprile 2021, ha istituito nella Provincia di Pavia 5 Distretti attivi sul territorio.

Ogni Distretto contribuisce a garantire le attività di informazione, educazione e orientamento all'utenza, nonché all'accoglienza e alla presa in carico delle persone fragili con problematiche complesse, prestando particolare attenzione alla famiglia e al suo contesto di vita, erogando servizi alla persona ed alla collettività in vari ambiti: Punto Unico di Accesso (PUA), Socio-assistenziale, Psicologico, Sociale, Infermieristico, Consultoriale, Ginecologico, Vaccinale, Scelta e Revoca del medico, Esenzioni, Erogazione di ausili protesici e attività di Medicina Legale.

- Distretto di Pavia: sede di Pavia - V.le Indipendenza n° 3
- Distretto di Alto e Basso Pavese: sede di Casorate Primo - via Dall'Orto n° 99
- Distretto di Lomellina: sede di Vigevano - V.le Montegrappa n° 5
- Distretto di Broni-Casteggio: sede di Broni - via Emilia n° 351
- Distretto di Oltrepò Pavese Comunità Montana: sede di Voghera - V.le Repubblica n° 88

All'interno dei Distretti e in raccordo funzionale con essi, secondo quanto previsto dal DM 77 del 23/05/2022, operano le Case di Comunità e gli Ospedali di Comunità.

### Il sistema delle cure primarie

Nel nuovo modello organizzativo delle Cure Primarie attuato nel 2025, il medico di assistenza primaria (MAP) ha assunto il ruolo di referente clinico dell'assistito lungo tutto il percorso di cura, anche attraverso la predisposizione del Piano Assistenziale Individualizzato (PAI) e l'impiego di strumenti dedicati alla presa in carico (PIC) dell'assistito al domicilio.

Nel corso del 2025 le strategie di intervento sono state orientate allo sviluppo di progetti finalizzati a fornire al medico di assistenza primaria tutti gli strumenti necessari per svolgere un'attività centrata sulla gestione dei pazienti a bassa e media complessità, includendo sia la sorveglianza del paziente cronico fragile sia le attività di follow-up.

A partire da giugno 2025 è stato attivato il servizio di Continuità Assistenziale Pediatrica, in coerenza con gli indirizzi regionali e nell'ambito della riorganizzazione complessiva dell'assistenza territoriale. L'iniziativa ha risposto alla necessità di garantire una copertura assistenziale pediatrica nelle fasce orarie extra-ambulatoriali, in particolare il sabato mattina, a supporto della presa in carico dei minori, con attenzione alla gestione delle situazioni a bassa complessità clinica e al contenimento degli accessi impropri al Pronto Soccorso ospedaliero.

Il servizio è stato confermato anche per il 2026.

Dal 15 ottobre 2025 è stata avviata la Centrale Unica per la Continuità Assistenziale, con l'obiettivo di rafforzare il modello territoriale attraverso il numero unico 116117, il triage telefonico e l'attivazione dell'assistenza ambulatoriale e domiciliare, evitando ospedalizzazioni non necessarie. L'attività è proseguita nel 2026, consolidando l'organizzazione attraverso tavoli di progettazione finalizzati alla riorganizzazione complessiva del servizio, con un riallineamento delle risorse professionali, organizzative ed economiche secondo un modello operativo integrato e maggiormente funzionale alle esigenze del territorio.

Nel 2025 è inoltre proseguita l'attività degli Ambulatori Medici Temporanei (AMT), attivati in seguito alla cessazione di un medico titolare a ciclo di scelta, nei casi in cui non sia stato possibile reperire un professionista disponibile ad assumere un incarico provvisorio.

Parallelamente, nel corso del 2025 sono state sviluppate azioni coerenti con quanto previsto dagli Accordi Integrativi Regionali e dagli Accordi Aziendali di Governo Clinico, riferiti alle figure di MAP (Medici di Assistenza Primaria a ciclo di scelta e ad attività oraria) e PLS (Pediatri di Libera Scelta).

Per l'attuazione delle attività previste, nel 2025 è stato necessario un attento governo delle risorse economiche assegnate da Regione Lombardia, con particolare riferimento alle seguenti aree:

- assistenza al cronico e Assistenza Domiciliare Integrata (ADI);
- quota del Fondo Aziendale dei Fattori Produttivi (ACN 2024 – art. 47, lett. D), destinata alle forme associative dei MMG;
- compenso orario e RAR nell'ambito dell'attività oraria per i Medici di Continuità Assistenziale.

Infine, nel 2025 è proseguita regolarmente l'attività strutturata del Corso di formazione specifico in Medicina Generale, a supporto della continuità formativa e del rafforzamento delle competenze professionali nell'ambito dell'assistenza territoriale.

La tabella sotto riportata mostra l'offerta di assistenza primaria in provincia con il dettaglio dei medici di medicina generale (MMG) e dei pediatri di libera scelta (PLS), il numero di assistiti in carico ai MMG ed ai PLS ed inoltre la situazione aggiornata delle forme associative degli stessi professionisti. Sono stati inoltre indicati il numero medio dei medici di Continuità Assistenziale (MCA) e il numero delle sedi di Continuità Assistenziale sul Territorio provinciale.

| <b>Assistenza Primaria 2025</b>                |         |
|------------------------------------------------|---------|
| N. Medici di Medicina Generale                 | 310     |
| N. assistiti in carico ai MMG                  | 460.325 |
| N. medio assistiti per MMG                     | 1.484   |
| N. Pediatri di Libera Scelta                   | 53      |
| N. assistiti in carico ai PLS                  | 50.540  |
| N. medio assistiti per PLS                     | 953     |
| N. associazioni di MMG (in rete, di gruppo)    | 52      |
| N. medici di Medicina Generale in associazione | 222     |
| % di MMG in associazione                       | 71      |
| N. associazioni di PLS (in rete, di gruppo)    | 10      |
| N. Pediatri di Libera Scelta in associazione   | 36      |
| % di PLS in associazione                       | 69      |
| N. Medici di CA                                | 147     |
| N. postazioni territoriali di CA               | 15      |

|                                                                                                                                                            |                                         |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p> <p>ASST Pavia</p> | <p>Relazione sulla Performance 2025</p> |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|

## Programmazione territoriale: sintesi aree tematiche

Nell'ambito della progressiva implementazione della nuova sanità territoriale, centrale risulta il percorso indicato dall'art 7, comma 17 ter della L.R. 33/2009, introdotto dalla L.R. 22/2021.

Tale comma prevede infatti che l'ASST, con periodicità triennale, predisponga il **Piano di Sviluppo del Polo Territoriale (PPT)**, attuando idonee procedure di consultazione delle associazioni di volontariato, di altri soggetti del terzo settore e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti nel territorio.

Il Piano di Sviluppo del Polo Territoriale di ASST Pavia identifica ed indirizza la programmazione e la progettazione delle risposte dei servizi in un ambito di integrazione sanitaria, sociosanitaria e sociale dettagliandola per distretto.

Inoltre nel documento è possibile approfondire l'analisi del contesto demografico e della domanda di salute che ha permesso di costruire percorsi adeguati, in schede specifiche allegate al Piano, schede corredate di indicatori di processo ed esito con respiro 2025-2027.

In linea con le disposizioni regionali gli interventi riguarderanno: area prevenzione, area materno-infantile, area minori-adolescenti, area autonomia, area fragilità, area grave emarginazione e area psicologia (in attuazione della L.R. 22/2021, ha visto con la L.R. 1/2024 l'istituzione del Servizio di Psicologia delle Cure primarie)

Nel PPT sono state esplicitate le azioni alle quali sono chiamate a partecipare trasversalmente tutte le articolazioni aziendali di ASST, Ambiti e Piani di zona, Enti pubblici, Terzo Settore e Associazionismo in riferimento a:

- **Valutazione** quale processo dinamico ed interdisciplinare mediante cui vengono identificati i bisogni fisici, psichici, funzionali e relazionali/ambientali della persona assicurando la partecipazione dell'assistente sociale dei Comuni all'interno del Punto Unico di Accesso (PUA) delle Case di Comunità.
- **Continuità dell'assistenza** quale obiettivo da implementare garantendo la prosecuzione delle cure nel passaggio tra i vari setting: ospedale-territorio, territorio-ospedale, territorio-territorio. In quest'ambito la Centrale Operativa Territoriale rappresenta lo strumento di raccordo tra i professionisti sanitari che operano all'interno dell'ASST, in altre aziende sanitarie, medici di medicina generale.
- **Cure domiciliari** individuando la "casa" quale primo luogo di cura, garantendo la presa in carico in ADI di un numero incrementale di persone, fino alla percentuale del 10% degli anziani nell'anno 2026.
- **Percorsi di integrazione a livello territoriale con la rete delle cure primarie** che permettano di coordinare le attività territoriali adottando lo strumento condiviso dei protocolli tra i vari soggetti coinvolti (ASST, MMG/PLS, Ambiti Territoriali Sociali, Associazionismo).
- **Prevenzione e promozione della salute** attivando percorsi di Prevenzione primaria (screening, vaccinazioni, miglioramento degli stili di vita), secondaria e terziaria al fine di garantire una efficace azione di tutela della salute con l'obiettivo di accrescere il livello di health literacy e di empowerment dei singoli e delle comunità locali.
- **La Telemedicina** considerata uno degli obiettivi strategici del PRSS, la diffusione dei servizi avverrà in due fasi: una prima fase di mappatura dell'organizzazione aziendale e dei processi di telemedicina già attivi o da attivare per successivamente implementare le regole e gli standard di processo e di sistema per l'utilizzo ottimale dei servizi minimi di telemedicina.
- **La presa in carico dei cronici e dei fragili** intesa come responsabilità proattiva da parte del sistema sanitario nei confronti del paziente cronico al fine di garantire la continuità assistenziale attraverso il coordinamento e l'integrazione multiprofessionale e multidisciplinare.

## 2. STATO DI ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA AZIENDALE E DEI RELATIVI PIANI OPERATIVI

### 2.1. Performance – ACCESSIBILITÀ

Per ASST la piena accessibilità ha un significato particolarmente pregnante in quanto ASST eroga servizi sanitari e sociosanitari.

Di seguito i risultati raggiunti nel 2025:

1. **Costante monitoraggio dei tempi d'attesa e gestione delle prestazioni valutate come critiche da RL e ATS con incremento dei volumi tenuto conto delle risorse disponibili:**  
ASST Pavia ha erogato prestazioni ambulatoriali nel rispetto degli obiettivi prestazionali assegnati.  

2. **% di rispetto dei tempi di attesa nei ricoveri chirurgici oncologici programmati - classe di priorità A >= 88% e % di rispetto dei tempi di attesa nei ricoveri chirurgici non oncologici programmati - tutte le classi di priorità >= 85%:**  
ASST Pavia ha raggiunto i target assegnati da RL rispettando i tempi d'attesa per i ricoveri chirurgici programmati.  

3. **Esposizione delle agende al CUP regionale secondo le regole indicate da Regione Lombardia:**  
L'esposizione delle agende al CUP, fatta eccezione per le agende dedicate ai percorsi di cura interni, è sostanzialmente totale e ASST Pavia registra una performance tra le migliori della Lombardia.  

4. **Monitoraggio dell'occupazione degli slot con azione di recall per le prestazioni critiche in termini di no show:**  
L'attività di recall è continuata.  

5. **Partecipazione alla messa a regime del CUP unico regionale secondo le tempistiche individuate dall'Assessorato al Welfare:**  
L'avvio della soluzione regionale è avvenuta il 18 maggio 2026. Nel corso del 2025 sono state effettuate attività di analisi propedeutiche all'avvio del nuovo Cup regionale.  

6. **Monitoraggio dell'attività di emergenza urgenza ospedaliera per la riduzione del fenomeno del boarding in PS:**  
L'attività di monitoraggio è continuata ed è stata integrata dalla costante analisi di tutti gli indicatori di PS.  

7. **Sviluppo del ruolo del Bed Manager:**  
L'attività di Bed Management ha rappresentato, anche nell'anno 2025, una funzione strategica di raccordo tra le Unità Operative, la Direzione Medica di Presidio, il Pronto Soccorso, le Centrali Operative territoriali e i servizi aziendali coinvolti nella gestione della continuità assistenziale.  
L'obiettivo prioritario è stato garantire l'appropriatezza nell'utilizzo dei posti letto, la fluidità dei percorsi assistenziali, la riduzione dei tempi di permanenza impropria, il contenimento del boarding in Pronto Soccorso e il monitoraggio costante della capacità ricettiva aziendale.

|                                                                                                                                                                        |                                                |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b><br/><b>ASST Pavia</b></p> | <p><b>Relazione sulla Performance 2025</b></p> |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|

Nel corso del 2025 sono state svolte le seguenti attività:

- rilevazione giornaliera della disponibilità posti letto ordinari, tecnici e temporaneamente indisponibili;
- rilevazione quotidiana dei pazienti in boarding, dei pazienti Covid e relativa comunicazione alla Centrale EUOL tramite applicativo;
- aggiornamento continuo della situazione ricoveri/dimissioni;
- verifica dell'occupazione dei reparti ad alta intensità assistenziale;
- rilevazione mensile dei pazienti bed blockers e comunicazione alla centrale CreTac;
- collaborazione con Bed Manager di altri ospedali HUB e SPOKE;
- collaborazione con reparto di cure sub acute e cure palliative;
- inserimento pazienti sul portale PRIAMO e
- supporto alle UU.OO. nella riallocazione dei pazienti.

L'attività svolta ha contribuito a:

- migliorare la gestione dinamica dei posti letto;
- favorire una maggiore appropriatezza allocativa;
- ridurre le criticità legate al boarding;
- incrementare l'integrazione ospedale-territorio;
- supportare la continuità assistenziale nei pazienti fragili e complessi.

Nel corso del 2025 è stato garantito un costante supporto operativo alle Strutture aziendali, favorendo l'integrazione multiprofessionale e il monitoraggio continuo dei flussi di ricovero e dimissione, con l'obiettivo di assicurare appropriatezza, sicurezza e continuità delle cure.



**8. Partecipazione ai programmi di screening tenuto conto della capacità erogativa aziendale e avvio dei nuovi screening previsti da RL (tumore del polmone e della prostata):**

ASST Pavia ha messo a disposizione di ATS Pavia un numero di posti da dedicare alle diverse linee di screening in linea con le richieste. Nel corso degli ultimi anni si è riusciti ad incrementare l'adesione della popolazione femminile allo screening mammografico mentre, nonostante le campagne di sensibilizzazione attuate, resta bassa l'adesione allo screening del tumore del colon retto.



**9. Rispetto dei target vaccinali definiti da Regione Lombardia:**

ASST Pavia ha raggiunto i target vaccinali per le vaccinazioni obbligatorie e consistenti sforzi sono stati portati avanti per incrementare l'adesione alla vaccinazioni facoltative anche attraverso momenti di confronto con i Pediatri di Libera Scelta.



**10. Attuazione delle azioni definite da Regione sulla base della specifica fase pandemica e alimentazione del portale di monitoraggio PAN-FLU:**

ASST Pavia ha portato avanti le attività richieste.



**11. Attuazione integrale delle progettualità previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, avvio delle Case della Comunità, Ospedali di Comunità, COT (centrali operative territoriali) e ADI:**

Nel corso del 2025 ASST ha continuato le attività necessarie per il rispetto dei target PNRR il cui raggiungimento dovrà essere attestato nel 2026.



**12. Progressiva attuazione delle azioni previste nel Piano di sviluppo del Polo Territoriale delle ASST (PPT):**

Nel corso dell'anno 2025 il Polo Territoriale Pavese ha favorito il percorso di sviluppo organizzativo e di implementazione dei servizi territoriali previsti dalla programmazione

|                                                                                                                                                                       |                                                |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b><br/><b>ASST Pavia</b></p> | <p><b>Relazione sulla Performance 2025</b></p> |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|

aziendale e regionale 2025–2027, in coerenza con gli indirizzi di rafforzamento della rete sociosanitaria territoriale e di prossimità.

Lo strumento fondamentale di informazione relativa ai progetti in essere, di trasparenza e tutela nei confronti della cittadinanza è rappresentato dalla Carta dei Servizi. La sua diffusione è garantita mediante pubblicazione sul sito istituzionale, disponibilità di copie cartacee presso le sedi operative e, ove ritenuto opportuno, attraverso incontri informativi rivolti alla comunità.

L'attività di divulgazione e aggiornamento della Carta dei Servizi si configura come un processo continuativo, volto ad assicurare la più ampia accessibilità alle informazioni, la piena conoscibilità dei servizi erogati e il costante adeguamento dei contenuti alle esigenze della collettività di riferimento.

Una parte significativa delle iniziative del Polo Territoriale di Pavia risulta attualmente in fase di consolidamento e progressiva messa a regime, con particolare riferimento agli interventi di integrazione socio-sanitaria e al potenziamento dei percorsi di presa in carico territoriale. In tale ambito si collocano le attività afferenti a C-DOM, IFEC e OdC, nonché i progetti finanziati ai sensi della DGR 4891/2025 approvati da ATS.

Contestualmente è stato ulteriormente rafforzato il ruolo della COT e del PUA, a supporto delle strutture sociosanitarie e dei MAP, nell'ambito della valutazione multidimensionale e dell'individuazione del setting assistenziale più appropriato per i cittadini del territorio pavese. Tra le principali azioni sviluppate si segnalano la definizione e l'attuazione del protocollo per le Dimissioni Protette, l'erogazione di voucher sociosanitari e cure palliative domiciliari, nonché l'orientamento dei pazienti verso i percorsi sociosanitari maggiormente coerenti con i bisogni di salute rilevati.

Sono state inoltre avviate iniziative finalizzate al miglioramento dell'accessibilità ai servizi e al rafforzamento della collaborazione con gli Enti Locali e con i soggetti della rete territoriale, attraverso la promozione di progettualità integrate e inclusive. In tale contesto si inseriscono le attività dei gruppi AMA, l'ambulatorio ginecologico "VIVA" dedicato alle donne con disabilità e il Gruppo Operativo Allargato per la promozione dell'attività fisica e del movimento.

Risultano altresì in fase di programmazione e rafforzamento operativo i PDTA dedicati al piede diabetico e alla retinopatia diabetica, sviluppati in collaborazione con i MAP e con gli ambulatori specialistici e infermieristici delle Case di Comunità, nell'ottica di una sempre maggiore integrazione tra assistenza territoriale e specialistica.

Parallelamente, nel corso dell'anno sono state attuate diverse azioni di rilevanza sociosanitaria e assistenziale, tra cui l'avvio del percorso di psicogeriatria, il consolidamento del Servizio Psicologico di Comunità e delle Cure Primarie, nonché l'implementazione delle attività dei SERD nell'ambito della prevenzione e del trattamento del tabagismo, dell'uso di sostanze psicoattive e del supporto psicologico.

Analogamente, i consultori territoriali hanno proseguito il potenziamento delle attività rivolte alla tutela materno-infantile e al supporto delle fragilità, attraverso servizi quali il "Percorso Nascita", il supporto psicologico per la depressione post-partum, lo "Spazio Giovani", i percorsi IVG, il progetto "#UP" e il progetto "Noi ci siamo: ritroviamoci nelle differenze".

Con riferimento alle attività di prevenzione e promozione della salute, sono stati confermati e riprogrammati gli interventi previsti dal Piano Operativo per la gestione delle emergenze pandemiche da virus a trasmissione respiratoria (Panflu), in raccordo con i Distretti e con la SC Cure Primarie, ATS e IRCCS Policlinico San Matteo e Ospedali di ASST.

È stata inoltre ripresentata la progettualità relativa alla vaccinazione e agli screening oncologici rivolti alla popolazione fragile e hard-to-reach, in stretta collaborazione con i MAP, i Distretti e i Consultori. È proseguita altresì l'attività dell'ambulatorio pediatrico del sabato e dell'Ambulatorio Medico Temporaneo (AMT), dedicato prioritariamente ai pazienti privi di MAP, attivi presso le Case di Comunità.

Le attività programmate proseguiranno nel corso del 2026, in coerenza con gli indirizzi regionali, con gli obiettivi strategici aziendali e con il percorso di progressivo rafforzamento della sanità territoriale.



|                                                                                                                                                          |                                         |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia<br/>ASST Pavia</p> | <p>Relazione sulla Performance 2025</p> |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|

- 13. Sito web: restyling secondo le ultime linee guida Agid sul Design system per le PA (<https://designers.italia.it/design-system/>) e installazione presso cloud qualificato certificato dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale:**

Il nuovo sito web aziendale è online dal 2 aprile 2025.



- 14. Informazioni chiare ed aggiornate sul sito internet in merito ai servizi offerti:**

L'Ufficio Comunicazione ha lavorato assiduamente, già a partire dal 2024, per permettere ad ASST di disporre di un sito internet completo delle informazioni necessarie ai diversi stakeholder.

Inoltre, a partire dal 2025, ASST dispone di un account instagram con il quale veicolare, in modo ancora più tempestivo, le informazioni.



- 15. Cambio tecnologico del portale web di gestione pratiche on line. Studio di fattibilità per costi e tempi per la richiesta di copia conforme delle cartelle cliniche di ricovero:**

Lo studio di fattibilità è in corso a seguito dell'introduzione della cartella clinica elettronica di ricovero e delle linee guida regionali sulla gestione ibrida del fascicolo in riferimento agli aspetti normativi di conservazione.



## 2.2 Performance – MIGLIORARE L'ESITO DELLE CURE

ASST Pavia pone fra i propri obiettivi il miglioramento degli esiti globali delle cure.

Il Programma Nazionale Esiti sviluppa nel Servizio Sanitario Nazionale la valutazione degli esiti degli interventi sanitari, che può essere definita come: stima, con disegni di studio osservazionali (non sperimentali), dell'occorrenza degli esiti di interventi/trattamenti sanitari (fonte: PNE).

Inoltre, il Sistema di Valutazione delle Performance dei Sistemi Sanitari Regionali (Network delle Regioni) risponde all'obiettivo di fornire a ciascuna Regione una modalità di misurazione, confronto e rappresentazione del livello della propria offerta sanitaria.

Per il miglioramento del posizionamento aziendale la ASST ha avviato un processo improntato all'applicazione del ciclo di Deming (o ciclo di PDCA, acronimo dall'inglese Plan-Do-Check-Act, in italiano "Pianificare - Fare - Verificare - Agire"), un metodo di gestione iterativo in quattro fasi utilizzato per il controllo e il miglioramento continuo dei processi.

Negli ultimi anni l'azione di ASST si è concentrata sul monitoraggio dei seguenti indicatori:

### **H04Z: Rapporto tra ricoveri ad alto rischio di inappropriately e quelli non a rischio:**

10,8% vs <= 15% - Target rispettato



### **CHGEN2: Colecistectomie laparoscopiche: % interventi in reparti con volume di attività superiore a 90 interventi annui:**

Target rispettato



### **H05Z: Percentuale di colecistectomie laparoscopiche con degenza inferiore a 3 giorni:**

92% vs >= 90% - Target rispettato



### **H13C: Percentuale di pazienti di età 65+ con frattura del collo del femore operati entro 2 giorni:**

89% vs >= 80% - Target rispettato



|                                                                                                                                                          |                                         |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia<br/>ASST Pavia</p> | <p>Relazione sulla Performance 2025</p> |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|

**D04C: Tasso di ospedalizzazione pediatrica per asma e gastroenterite:**

104 vs <= 50 – Target NON rispettato (in miglioramento rispetto al valore 2024 pari a 120)



**D14C: Consumo di antibiotici per 1.000 abitanti:**

4,142 <= valore 2024 (4,48) - Target rispettato



**PDTA03(B): Percentuale di pazienti con scompenso cardiaco che aderiscono al trattamento con beta-bloccanti:**

64.75% vs copertura farmacologica ≥ 75% - Target NON rispettato (in miglioramento rispetto al valore 2024 pari al 62.15%)



**IMA-STEMI: % trattati con PTCA entro 90 minuti:**

61.7% vs 60% - Target rispettato



**H17C: Percentuale parti cesarei primari in maternità di I livello o comunque con <1.000 parti:**

16.55% vs 15% – Target NON rispettato (in miglioramento rispetto al valore 2024 pari a 20.75%)



**GRAV6: Proporzione di episiotomie nei parti vaginali:**

In linea con valore medio regionale - Target rispettato



## 2.3 Performance – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE

Con la Delibera del Direttore Generale n. 1075 del 27/11/2024 è stato istituito il nuovo Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) presso l'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) di Pavia. Tale organismo ha il compito di promuovere le pari opportunità, valorizzare il benessere lavorativo e contrastare ogni forma di discriminazione.

Durante la prima riunione del C.U.G., tenutasi il 17 dicembre 2024, sono stati condivisi gli obiettivi e le attività principali del Comitato, orientati a favorire un clima organizzativo interno fondato sui principi di parità di genere e sul rifiuto di ogni forma di violenza e discriminazione.

Il C.U.G. si impegna a operare utilizzando un approccio basato su evidenze scientifiche, che include:

- ✓ l'implementazione di strumenti come questionari per monitorare e analizzare le esigenze del personale;
- ✓ l'analisi approfondita dei dati raccolti per identificare i bisogni prioritari e proporre interventi mirati.

Di seguito quanto attuato nel 2025:

### 1. Area “Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza” – Azione positiva “FORMAZIONE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE”

Obiettivo: Integrare la formazione attraverso l'organizzazione di uno specifico momento formativo che presenti l'exkursus storico sulla discriminazione di genere, con lo scopo di fornire informazioni volte a stimolare il dialogo ed il confronto su come superare le disuguaglianze di genere. Tale prospettiva ha l'obiettivo di corroborare la lotta contro ogni forma di discriminazione.

|                                                                                                                                                                       |                                                |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b><br/><b>ASST Pavia</b></p> | <p><b>Relazione sulla Performance 2025</b></p> |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|

Nel corso del 2025 è stato organizzato un incontro formativo dedicato, che ha coinvolto i dirigenti aziendali, con l'obiettivo di approfondire la tematica della discriminazione di genere. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto e sensibilizzazione, favorendo una maggiore consapevolezza tra le figure dirigenziali dell'organizzazione in merito alle disuguaglianze di genere e alla sensibilizzazione rispetto alle radici della discriminazione.



## **2. Area “Benessere organizzativo” – Azione positiva “IL C.U.G A PORTATA DI CLICK: UNO SPAZIO DIGITALE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO”**

Obiettivo: Promuovere la consapevolezza sull'esistenza e sul ruolo del C.U.G in modo da facilitare l'accesso alle informazioni ed ai Servizi. La creazione di uno spazio digitale dedicato dove tutti i dipendenti possano reperire informazioni sulle attività e sulle iniziative e sui contatti del comitato. In questo modo si potrà rendere visibile l'impegno dell'Azienda nelle tematiche del benessere organizzativo attraverso un aggiornamento regolare dei contenuti relativi al C.U.G, migliorando la fiducia ed il dialogo tra i dipendenti e l'organizzazione.

Nel corso del 2025 è stato realizzato uno spazio digitale dedicato al C.U.G, accessibile a tutti i dipendenti attraverso i canali informatici aziendali. La piattaforma aziendale consente di consultare in modo semplice e immediato le informazioni relative alle attività e alle iniziative del Comitato, nonché i riferimenti per contattare il CUG.

Lo spazio digitale è stato aggiornato con continuità nel corso dell'anno, garantendo la tempestiva diffusione delle comunicazioni e delle iniziative promosse dal C.U.G, contribuendo così a rafforzare il senso di fiducia e di trasparenza all'interno dell'organizzazione.



## **3. Area “Benessere organizzativo” – Azione positiva “UNA VOCE PER TUTTI: CREAZIONE DI UNA MAIL DEDICATA AL CUG”**

Obiettivo: Facilitare la comunicazione diretta e riservata attraverso un canale dedicato ed accessibile, attraverso il quale i dipendenti possano contattare il C.U.G in modo semplice, veloce e riservato.

Garantire un canale di ascolto inclusivo ed accessibile che assicuri a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro posizione o dalle competenze tecnologiche, di poter usufruire di uno strumento semplice per esprimere le proprie esigenze.

Nel corso del 2025 è stata istituita una casella di posta elettronica dedicata al C.U.G, comunicata a tutti i dipendenti tramite i canali informativi aziendali. Lo strumento, pensato per garantire semplicità d'uso e riservatezza, ha permesso ai lavoratori di rivolgersi al Comitato in modo diretto e autonomo, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dal livello di familiarità con gli strumenti digitali. La mail dedicata ha rappresentato un importante punto di riferimento per raccogliere segnalazioni, richieste e suggerimenti, contribuendo a rafforzare il dialogo tra i dipendenti e il C.U.G e a consolidare una cultura organizzativa fondata sull'ascolto e sull'inclusione.



## **4. Area “Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro” – Azione positiva “CONVENZIONIAMICI”**

Obiettivo: Promuovere il work- life balance: favorire l'accesso a servizi che contribuiscano a un equilibrio migliore tra vita lavorativa e privata. Aprire un piano di comunicazione e convenzioni con le strutture già in essere in azienda (C.R.A.L etc..) per favorire l'accesso a tutti i dipendenti a servizi per la persona e il miglioramento del benessere personale (servizi sportivi, ricreativi, culturali).

Nel corso del 2025 è stato avviato un piano di convenzioni in collaborazione con le strutture già presenti in azienda, tra cui il C.R.A.L, al fine di ampliare l'offerta di servizi a disposizione di tutti i dipendenti. Le convenzioni attivate hanno riguardato ambiti diversificati, tra cui attività sportive, ricreative e culturali, con l'obiettivo di sostenere il benessere personale dei lavoratori e favorire un maggiore equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro.

Le iniziative sono state comunicate a tutti i dipendenti attraverso i canali aziendali, garantendo un accesso semplice e trasparente alle opportunità disponibili e promuovendo una cultura

|                                                                                                                                                             |                                         |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p> <p>ASST Pavia</p> | <p>Relazione sulla Performance 2025</p> |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|

organizzativa attenta alla qualità della vita delle persone. Parallelamente sono state rese maggiormente visibili e accessibili a tutti i dipendenti le iniziative aziendali già esistenti a supporto del work-life balance.



## 2.4 Performance – SEMPLIFICAZIONE

L'attività di ASST persegue obiettivi di semplificazione amministrativa in atto ormai da tempo.

**Semplificazione amministrativa** significa rendere più chiaro, facile, comprensibile e snello il funzionamento dell'Ente, nel rispetto delle norme vigenti. La semplificazione amministrativa è un processo progressivo che si può attuare, nel tempo, sia mediante la digitalizzazione dei processi, sia mediante la formazione degli Operatori, in quanto la piena conoscenza delle norme e dei processi aziendali, l'acquisizione di competenza e la sensibilità verso i temi dell'etica, si traducono in processi amministrativi più efficienti. La semplificazione è strettamente correlata all'accessibilità ed alla trasparenza.

Di seguito quanto attuato da ASST Pavia in materia di semplificazione:

### 1. Implementazione di servizi online:

Nel corso del 2025 è stato avviato il progetto del servizio online di lista unica di attesa per ingresso in RSA, servizio che è andato online nel primo trimestre 2026



### 2. Progetto di rinnovo tecnologico della richiesta di fornitura e acquisto aziendali:

Nel mese di marzo 2025 è stato avviato il nuovo portale di richieste di fornitura ed acquisto per tutti i reparti aziendali.



### 3. Analisi per la definizione dei requisiti del fascicolo personale digitale:

Attività avviata e che proseguirà nel corso del 2026.



### 4. Integrazione dei sistemi di incasso aziendali con la piattaforma PagoPA. Nello specifico l'integrazione con il CUP di due applicativi, rispettivamente l'applicativo in uso al servizio di MEDICINA LEGALE e quello in uso nei CONSULTORI:

Nel corso del 2025 sono state effettuate analisi dalle quali è emersa la non fattibilità tecnica per l'integrazione tra CUP e Medicina Legale. I consultori sono integrati, a partire dal 2026, con il CUP Unico per il tramite della piattaforma regionale NPRI.



## 2.5 Performance – DIGITALIZZAZIONE

ASST Pavia è impegnata nell'attuazione degli obiettivi strategici regionali e nazionali quali le progettualità legate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e ai processi di trasformazione digitale dettati dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD).

Di seguito gli interventi principali di digitalizzazione iniziati negli scorsi anni e che sono proseguiti nel 2025 secondo le scadenze definite a livello nazionale.

### 1. Introduzione della Cartella Clinica Elettronica di ricovero e ambulatoriale comprensiva di alta intensità e sistemi di Intelligenza Artificiale, integrazione a PACS degli strumenti di Endoscopia digestiva e integrazione a PACS e gestione dei segnali ECG:

Sistemi avviati nel primo trimestre 2025.



|                                                                                                                                                                        |                                                |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b><br/><b>ASST Pavia</b></p> | <p><b>Relazione sulla Performance 2025</b></p> |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|

**2. Rinnovo della soluzione di Laboratorio Analisi:**

Effettuato collaudo centralizzato nel primo semestre 2025, siamo in attesa delle indicazioni regionali per avviare la nuova soluzione.



**3. Introduzione della Digital Pathology:**

Entro il primo semestre 2025 sono state completate le acquisizioni tecnologiche necessarie, ovvero gli scanner digitali ad alta definizione e le stampigiatrici dei vetrini. Siamo in attesa delle indicazioni regionali per avviare la nuova soluzione applicativa.



**4. Evoluzione della Logistica del Farmaco con integrazione dell'attuale soluzione di farmacoterapia e l'implementazione di armadi di reparto:**

Attività di integrazione avviate nel 2025 ed in corso nel 2026.



**5. Evoluzione della digitalizzazione delle Sale Operatorie con rilevazioni automatiche dei tempi di processo:**

Attività concluse entro il primo semestre 2025. La rilevazione automatica dei tempi di processo è in fase di analisi con sistema complementare.



**6. Sistema di Gestione Digitale del Territorio e Telemedicina:**

Nel corso del 2025, ASST Pavia ha portato avanti numerose attività per il potenziamento della Telemedicina tra cui ricordiamo:

- la creazione di agende specialistiche dedicate al teleconsulto con MAP/PLS in per le branche di riabilitazione e stewardship antibiotica per 2 ore settimanali di disponibilità per ciascuna specialità,
- la stesura del progetto per il telemonitoraggio di tipo 1 in ambito pneumologico per i pazienti affetti da BPCO e Insufficienza respiratoria,
- l'implementazione delle attività di telemedicina e rendicontazione periodica a RL.



**7. Interventi tecnici e organizzativi per il potenziamento del Fascicolo Sanitario Elettronico:**

Attività completate nel corso del 2025.



**8. Miglioramento continuo del livello di Sicurezza e disponibilità dei sistemi informativi:**

Attività completate nel 2025 e migliorie in corso nel 2026.



**9. Perseguimento della strategia Cloud Italia, per migrare sistemi, dati e applicazioni verso servizi cloud qualificati:**

Attività completata nel 2025 e asseverazione conclusa positivamente nel corso del 2026.



|                                                                                                                                                                 |                                                |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b><br/>ASST Pavia</p> | <p><b>Relazione sulla Performance 2025</b></p> |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|

- 10. Piano "Sanità connessa" per garantire la connettività per le strutture sanitarie, dagli ambulatori agli ospedali, con velocità simmetriche di almeno 1 Gbps e fino a 10 Gbps (fibra ottica):**

Durante il 2025 sono state potenziate le connettività delle principali strutture aziendali. Il progetto sta proseguendo nel 2026 per rafforzare la connettività di tutto il territorio.



- 11. Progetto di migrazione alla Nuova Piattaforma Regionale di Integrazione (NPRI), piattaforma regionale di interoperabilità, requisito necessario all'introduzione dei progetti regionali in corso quale la Cartella Clinica Elettronica:**

Attività proseguita nel 2025 e conclusa nel primo semestre 2026.



- 12. Introduzione della cartella digitalizzata di diabetologia:**

Progetto avviato nell'ultimo trimestre 2025.



## 2.6 Performance – RAZIONALIZZAZIONE DEGLI STRUMENTI AZIENDALI

In merito al piano di razionalizzazione degli strumenti aziendali si segnala quanto segue:

- 1 Nell'ambito delle attività di fleet management, è in fase avanzata il progetto di svecchiamento progressivo delle postazioni di lavoro, ovvero la sostituzione con modelli tecnologici aggiornati con un vantaggio in termini di maggiori funzionalità, performance e contenimento della spesa di manutenzione e assistenza:**

Rinnovo tecnologico proseguito nel corso del 2025.



- 2 Introduzione della nuova tecnologia SISS con introduzione di app/token e firma remota con OTP con dematerializzazione delle carte SISS e miglioramento dei sistemi di sicurezza:**

Progetto completato nel corso del 2025.



- 3 Aggiornamento del piano di miglioramento della sicurezza informatica:**

Definizione del piano aggiornato e trasmissione a Regione entro il primo trimestre 2025.



## 2.7 Performance – PROCEDURALIZZAZIONE DEI PROCESSI

La standardizzazione dei comportamenti e la definizione di regole chiare e comprensibili sono strumenti che concorrono al buon funzionamento dell'Ente e contribuiscono a generare valore pubblico.

- 1. Consolidamento del percorso attuativo della certificabilità dei bilanci:**

ASST Pavia ha partecipato ai momenti di formazione/confronto promossi da Regione Lombardia.



- 2. Aggiornamento, secondo i tempi stabiliti dalla procedura interna, del sistema documentale aziendale:**

il sistema documentale aziendale presenta uno standard di alto livello per uniformità e tracciabilità della documentazione. La SC Qualità - Risk Management ha monitorato l'aggiornamento periodico della documentazione.



|                                                                                                                                                         |                                         |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|
| <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia<br/>ASST Pavia</p> | <p>Relazione sulla Performance 2025</p> |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--|

## 2.8 Performance – EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

ASST persegue obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico del sistema edificio-impianto. Il contratto "Multiservizio Tecnologico Integrato con fornitura di energia per gli edifici in uso, a qualsiasi titolo, alle Pubbliche Amministrazioni Sanitarie - MIES2" recentemente rinnovato prevede significativi interventi di riqualificazione degli impianti finalizzati al risparmio energetico.

Nell'ambito di finanziamenti finalizzati da Regione Lombardia si segnala l'intervento di efficientamento energetico dell'immobile sito in Viale Gorizia a Pavia. I lavori hanno previsto la realizzazione di un cappotto nella parte più recente del fabbricato, il rifacimento della finitura di facciata dell'edificio storico con un intonaco con proprietà termiche e la sostituzione di tutti i serramenti esterni. Parte di impianti è stata sostituita e implementata in quelle parti di edificio prive di climatizzazione estiva. I lavori consegnati nel mese di settembre 2023 sono stati conclusi nel novembre 2025.

Gli interventi PNRR afferenti alle missioni M6C1 I1.1 - Case della Comunità e presa in carico della persona, M6C1 I1.3 - Rafforzamento dell'assistenza sanitaria intermedia e delle sue strutture (Ospedali di Comunità, M6C1 I1.2.2 - Centrali operative territoriali (COT), che prevedono sia la costruzione di nuovi edifici che la manutenzione straordinaria di tipo pesante, si prefiggono di contenere il consumo energetico contribuendo così al raggiungimento del tagging ambientale e climatico quale componente qualificante dei progetti finanziati da fondi PNRR.

Nell'intervento di efficientamento energetico della copertura dell'Ospedale di Broni -Stradella è stato previsto un sistema cool roof (tetto fresco).

Questa tecnologia prevede la climatizzazione passiva delle coperture edilizie e si basa sull'utilizzo di materiali o vernici speciali ad altissima riflettanza solare ed elevata emissività termica.

Questi rivestimenti, solitamente di colore bianco, riflettono fino all'80-90% delle radiazioni solari incidenti.

Ciò permette di ridurre la temperatura superficiale del tetto anche di oltre 30°C rispetto ai tetti scuri. Il crollo termico si traduce in un risparmio energetico fino al 40% per il condizionamento estivo. Il sistema migliora il comfort interno, allunga la vita utile delle membrane impermeabilizzanti e contrasta efficacemente l'effetto isola di calore.

L'intervento finanziato da Regione Lombardia che prevede la costruzione di un nuovo padiglione presso l'Ospedale di Voghera dovrà promuovere soluzioni progettuali innovative volte alla realizzazione di un edificio ad alta efficienza energetica e ad alte prestazioni ambientali che riducano la cosiddetta *carbon footprint*.

Gli obiettivi di efficientamento energetico dovranno essere perseguiti mediante l'applicazione di strategie che siano coerenti con le seguenti tematiche:

- adozione di tecnologie innovative finalizzate all'ottenimento dell'autonomia energetica con particolare riferimento a soluzioni mirate a limitare i consumi di energia, al ricorso a fonti energetiche rinnovabili, alla razionalizzazione ed ottimizzazione della disponibilità di luce naturale e adozione di tecnologie impiantistiche integrate che favoriscano il risparmio energetico mediante l'impiego di componenti opachi e finestrati a ridotti valori di trasmittanza termica;
- riduzione del consumo di acqua potabile, con l'adozione di soluzioni e sistemi impiantistici integrati che favoriscano anche il risparmio energetico, unitamente all'incentivo per il riutilizzo delle risorse idriche, opportunamente depurate per la riduzione del carico inquinante nell'ambiente;
- utilizzo di materiali a basso impatto ambientale, durevoli, eco-compatibili, locali, garantendo che buona parte sia proveniente da processi di recupero o di riciclo;
- utilizzo di componenti edilizi che devono essere sottoposti a fine vita a demolizione selettiva ed essere riciclabili o riutilizzabili;

- utilizzo del criterio della massima manutenibilità, durabilità e particolarità dei materiali e componenti e di controllabilità nel tempo delle prestazioni per l'intero ciclo di vita dell'opera con particolare riferimento a soluzioni mirate all'ottenimento dell'economicità della gestione e della manutenzione.

### 3. CICLO DELLA PERFORMANCE

In linea con il sistema di misurazione e valutazione della Performance applicato in Azienda, nel corso dell'anno 2025 sono stati assegnati specifici obiettivi al Personale dipendente della Dirigenza e del Comparto.

Tali obiettivi sono stati monitorati nel corso del 2025 come previsto dal ciclo di programmazione e controllo.



Per quanto concerne il Personale dipendente del Comparto si rileva il sostanziale pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, mentre per il Personale dipendente della Dirigenza la valutazione provvisoria evidenzia un raggiungimento mediamente superiore al 90%.

Nei primi mesi dell'anno 2026, è stato avviato il processo di valutazione individuale per il Personale dipendente del Comparto e della Dirigenza relativo all'anno 2025 che evidenzia una valutazione media pari al 97%.