

Performance Management



Piano della Performance

2022-2024

Agenzia di Tutela della Salute

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

Sommario

PREMESSA	3
1. IDENTITÀ, MISSION E ATTIVITÀ DELL’ATS DELLA VAL PADANA	4
1.1 IDENTITÀ.....	4
1.2 MISSION AZIENDALE	6
1.3 LA RETE DEI SERVIZI SANITARI E SOCIOSANITARI	7
1.4 IL PERSONALE	12
1.5 DATI ECONOMICI (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)	13
1.6 EMERGENZA COVID	14
1.7 LA PRESA IN CARICO	14
2. IL PIANO DELLE PERFORMANCE	15
2.1 LA MAPPA DELLA PERFORMANCE.....	15
2.2 LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	16
2.3 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	16
2.4 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	16
2.5 COLLEGAMENTO CON PTPCT	17
2.6 OBIETTIVI E INDICATORI	18
ALLEGATO 1 - OBIETTIVI STRATEGICI 2022 - 2024	18
ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2022	19
3. PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE 2022-2024.....	23
PREMESSA	24
3.1 FONTI NORMATIVE	24
3.2 PIANO AZIONI POSITIVE.....	26
3.3 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ 2021	29

PREMESSA

Il Piano della Performance è un documento programmatico, introdotto nel nostro ordinamento dalla “Riforma Brunetta” (D. Lgs. 150/2009) e poi definito più compiutamente dalla Regione Lombardia, attraverso il quale l’Agenzia rende noti gli obiettivi e i risultati che intende perseguire nell’arco temporale definito, in coerenza con i vincoli ed il ciclo della programmazione economico finanziaria di bilancio.

Il Piano della Performance 2022-2024 dell’ATS Val Padana si colloca in un contesto organizzativo e funzionale che deve trovare la sua completa ed adeguata definizione con l’attuazione della Legge di Riforma Regionale n. 22 del 14/12/2021, Legge di Potenziamento della Sanità Lombarda. Nel corso del 2022 l’ATS della Val Padana dovrà rivedere il proprio Piano Organizzativo Strategico (POAS), approvato dalla Giunta Regionale in data 13 marzo 2017 con DGR n. 6328. POAS che era stato approvato a seguito del rinnovato assetto organizzativo del Servizio Socio Sanitario Lombardo di cui alla L.R. 23/2015, con la trasformazione delle ex ASL in Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e l’unificazione dei territori delle province di Cremona e Mantova. Oltre al contesto organizzativo e funzionale appena descritto, il presente Piano delle Performance risente dell’emergenza sanitaria causata da COVID-19, che ha determinato un contesto sanitario critico a livello nazionale, impattando in misura significativa su tutti gli enti del Servizio Sanitario Nazionale; in particolare, il territorio di Regione Lombardia è stato tra quelli colpiti in misura più grave dalla diffusione del contagio e dalle relative conseguenze in termini assistenziali.

Con l’adozione del Piano, l’Agenzia si propone di dotarsi di uno strumento idoneo a fornire informazioni precise e quantificabili sugli aspetti rilevanti delle proprie attività, con l’obiettivo di migliorare l’erogazione dei servizi, l’organizzazione e rendere più trasparente la rendicontazione del proprio operato agli stakeholders. In particolare riporta gli impegni strategici e le priorità dell’Agenzia in coerenza con le funzioni che risultano definite ed in capo ad ATS, che non possono prescindere dal pieno rispetto delle disposizioni nazionali e regionali emanate per fronteggiare l’emergenza sanitaria. Una tale situazione ha comportato la modifica delle attività e dell’organizzazione anche in ATS Val Padana, che ha dovuto agire con estrema rapidità per fronteggiare l’emergenza, concentrando tutti gli sforzi e le risorse nelle azioni di contenimento del contagio, all’attuazione dei Piani di Rischio, alla sicurezza dei dipendenti, allo sviluppo del lavoro agile, garantendo il controllo contabile sulle voci di costo.

Il Piano viene quindi elaborato in coerenza con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, con la programmazione regionale, con le disposizioni regionali e nazionali per l’emergenza sanitaria, dai quali discendono obiettivi sia di natura strettamente operativa per garantire l’attività istituzionale sia dedicati alla gestione dell’emergenza COVID.

Viene redatto in maniera sintetica ed è composto da una prima parte descrittiva e una seconda parte comprensiva degli obiettivi strategici e operativi con i relativi indicatori, quali strumenti per la misurazione della performance organizzativa dell’Agenzia, che nel corso dell’anno verranno integrati mediante gli incontri di budget.

L’ATS della Val Padana elabora il Piano Performance, quale documento, a valenza triennale e a scorrimento annuale, che costituisce un adeguamento del Piano 2021-2023 adottato con Decreto n. 41 del 29/01/2021, dando avvio al ciclo di gestione della performance, riservandosi di procedere con l’adozione del Piano Integrato di Attività e organizzazione (P.I.A.O), introdotto dalla recente Legge 6 agosto 2021 n. 113 con lo scopo di assorbire vari atti di pianificazione tra cui il Piano delle Performance, alla scadenza fissata dal D.L. 30/12/2021 n. 228.

Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione Trasparente” e la Direzione Strategica darà conto dell’effettivo stato di attuazione attraverso la Relazione annuale sulla Performance.

Allegato al Piano delle Performance viene adottato altresì il Piano delle Azioni Positive 2022-2024.

1. IDENTITÀ, MISSION E ATTIVITÀ DELL'ATS DELLA VAL PADANA

1.1 IDENTITÀ

L'ATS Val Padana attua la programmazione definita dalla Regione, relativamente al territorio di propria competenza ed assicura, con il concorso di tutti i soggetti erogatori, i LEA ed eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione con risorse proprie. In attuazione della Legge Regionale 23/2015 e della L.R.22/2021 esercita un ruolo di governo rispetto ai servizi sanitari e socio-sanitari erogati sul territorio e di programmazione delle relative prestazioni rese dagli erogatori pubblici e privati, garantendo la tutela del sistema sanitario e socio-sanitario nell'ambito provinciale di Cremona e Mantova.

L'ATS della Val Padana è un'Agenzia con personalità giuridica pubblica, con sede legale a Mantova in Via dei Toscani n.1, dotata di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica. Il legale rappresentante dell'Agenzia è il Direttore Generale. L'ATS Val Padana è stata istituita il 1/01/2016 con Deliberazione della Giunta di Regione Lombardia n. X/4470 del 10/12/2015, a seguito della fusione della ex ASL di Cremona e dell'ex ASL di Mantova.

Gli organi dell'ATS sono il Direttore Generale, coadiuvato dai Direttori Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario, il Collegio Sindacale e il Collegio di Direzione.

L'ATS Val Padana ha un'estensione complessiva di 4.107 Km², comprendente 177 comuni, per un totale di 758.303 abitanti (Fonte ISTAT al 01/01/2021), così suddivisi:

- Distretto di Cremona: 191.773 abitanti in 65 comuni;
- Distretto di Crema: 160.469 abitanti in 48 comuni;
- Distretto di Mantova: 406.061 abitanti in 64 comuni.

L'ATS Val Padana si caratterizza per la prevalente vocazione agro-zootecnica rispetto a quella industriale, soprattutto nel settore lattiero caseario e dei prodotti di origine animale di derivazione suina.

Il latte prodotto annualmente negli allevamenti della ATS della Val Padana ammonta a oltre 22.000.000 di quintali, costituendo circa il 19% della produzione nazionale.

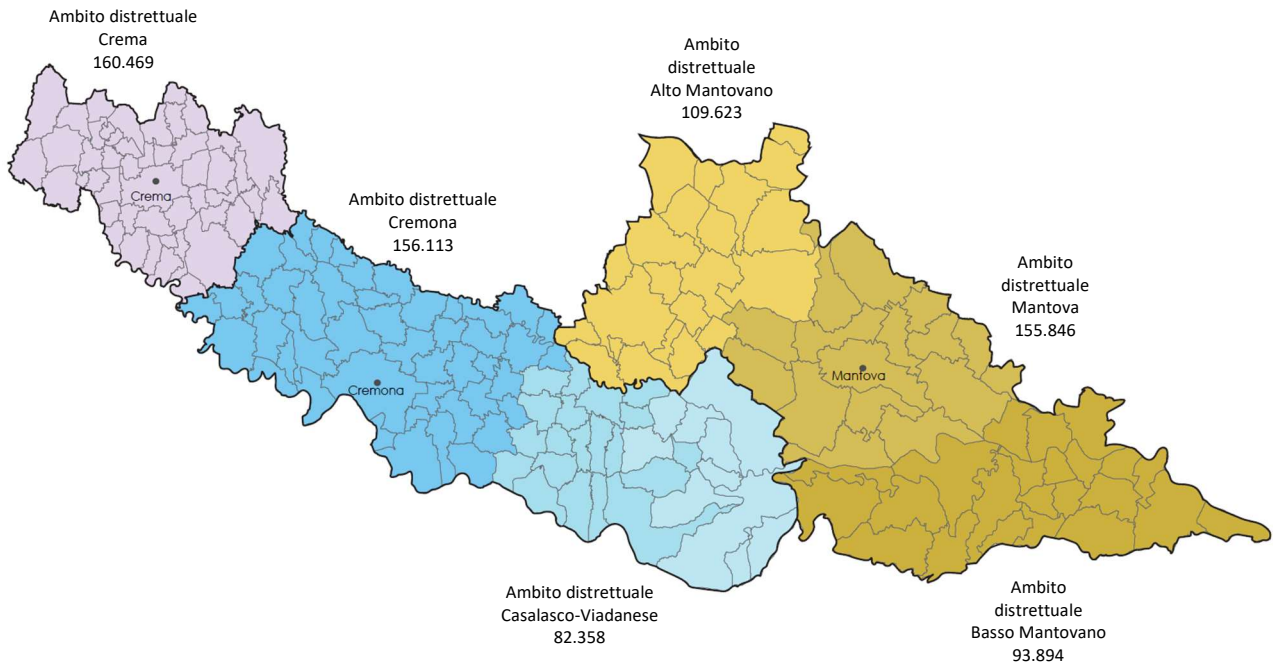
L'ATS della Val Padana si articola in 3 Distretti, costituiti ai sensi dell'art.7 bis della L.R. 33/2009 e s.m.i, pari al numero delle ASST comprese nel territorio di competenza dell'Agenzia stessa. L'articolazione in Distretti è la seguente:

- Distretto di Crema, corrispondente al territorio di competenza dell'ASST di Crema, con un'estensione di 572 Km²;
- Distretto di Cremona, corrispondente al territorio di competenza dell'ASST di Cremona, con un'estensione di 1.194 Km²;
- Distretto di Mantova, corrispondente al territorio di competenza dell'ASST di Mantova, con un'estensione di 2.341 Km².

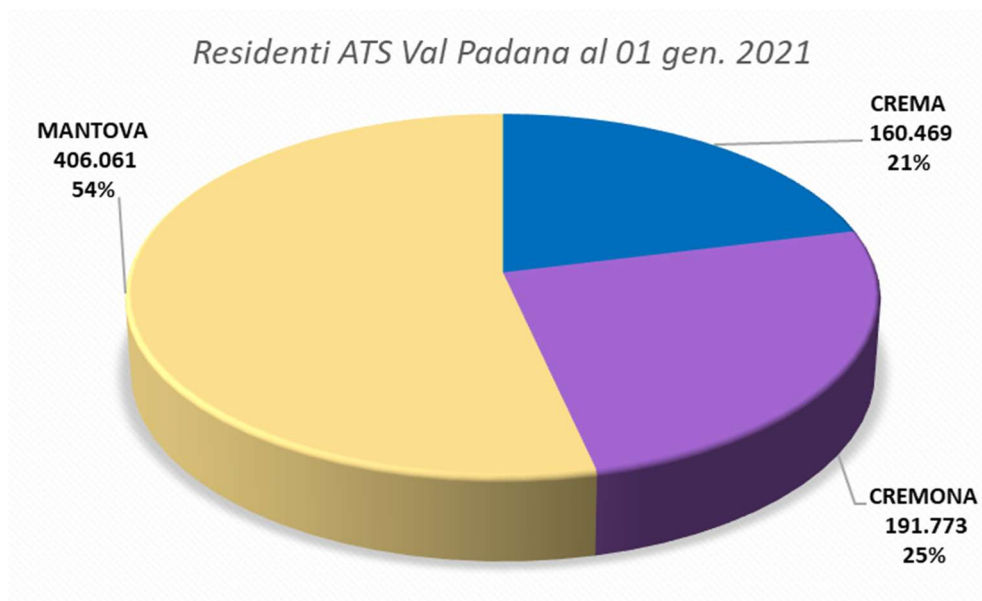
Ogni Distretto è articolato in ambiti distrettuali, comprendenti ciascuno una popolazione di norma non inferiore a 80.000 abitanti (art.7 bis L.R. 33/2009). Nell'individuazione degli ambiti distrettuali dell'ATS della Val Padana si è tenuto conto, altresì dei seguenti criteri:

- caratteristiche socio-demografiche territoriali;
- aggregazioni già presenti tra i comuni;
- esperienze di programmazione sociale aggregata in atto o in evoluzione.

Gli ambiti distrettuali sono così rappresentati



La ATS Val Padana mostra una distribuzione di popolazione quantitativamente disomogenea, come emerge dalla fonte dati Istat gennaio 2021 (ultimi dati disponibili).



Tra gli indici demografici, di particolare interesse è l'indice di vecchiaia (ossia il rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100) che risulta più elevato a Cremona, in linea con il dato regionale a Crema, mentre Mantova si colloca in posizione intermedia.

Distretto	Popolazione 0-14 anni	Popolazione 65+ anni	Indice di Vecchiaia
Crema	20.859	37.356	179
Cremona	23.568	49.170	209
Mantova	52.744	97.583	185
Totale ATS Val Padana	97.171	184.109	189
Lombardia	1.326.777	2.286.466	172

La popolazione straniera residente è presente con frequenze percentuali così distribuite nei 3 Distretti. Mantova appare più allineata con il dato percentuale regionale.

Area territoriale	Tot. Residenti	di cui Stranieri	%
Crema	160.469	16.183	10,1%
Cremona	191.773	25.848	13,5%
Mantova	406.061	53.559	13,2%
Totale ATS Val Padana	758.303	95.590	12,6%
Lombardia	9.981.554	1.190.889	11,9%

1.2 MISSION AZIENDALE

L'ATS della Val Padana, inserita nel contesto del Sistema Sociosanitario Regionale della Lombardia, attraverso la programmazione locale, il confronto e la presa in carico delle richieste del proprio territorio, esercita il ruolo di garante della salute dei propri cittadini. Le sue azioni sono orientate a promuovere e tutelare la salute dei cittadini, sia in forma individuale che collettiva, garantendo i servizi e le attività comprese nei Livelli Essenziali di Assistenza.

L'ATS della Val Padana attua la programmazione definita dalla Regione Lombardia attraverso l'erogazione di prestazioni sanitarie e sociosanitarie tramite i soggetti accreditati e contrattualizzati pubblici e privati.

Alla ATS della Val Padana compete il governo sanitario, sociosanitario e di integrazione con le politiche sociali del territorio. Per esercitare questo compito svolge le seguenti funzioni:

- negoziazione e acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie dalle strutture accreditate, secondo tariffe approvate dalla Regione;
- governo del percorso di presa in carico della persona in tutta la rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali;
- governo dell'assistenza primaria e del relativo convenzionamento;
- governo e promozione dei programmi di promozione della salute, prevenzione, assistenza, cura e riabilitazione;
- promozione della sicurezza alimentare medica e medica veterinaria;
- prevenzione e controllo della salute negli ambienti di vita e di lavoro; sanità pubblica veterinaria; attuazione degli indirizzi regionali e monitoraggio della spesa in materia di farmaceutica, dietetica e protesica;
- vigilanza e controllo sulle strutture e sulle unità d'offerta sanitarie, sociosanitarie e sociali.

L'ATS della Val Padana nel perseguimento dei fini istituzionali:

- rivolge un'attenzione continua al cittadino ed ai bisogni che questi esprime, quale elemento determinante ai fini delle politiche aziendali;
- agisce con efficienza, tempestività ed economicità;
- orienta la propria azione al miglioramento continuo della qualità delle prestazioni offerte e dell'efficienza dei servizi, attraverso il consolidamento delle buone prassi, l'innovazione, anche tecnologica, essenziale per i continui cambiamenti del contesto in cui opera.

Con la Legge di Riforma Regionale n. 22 del 14/12/2021, si prevede un "potenziamento" del servizio sanitario regionale in particolare per medicina territoriale, prevenzione e Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) con istituzione dei Distretti, delle Case di Comunità, degli Ospedali di Comunità e delle Centrali Operative Territoriali per avvicinare la sanità ai cittadini. Il completamento del potenziamento di tutta la rete territoriale è previsto in tre anni.

L'organizzazione, le funzioni, i valori, i principi di riferimento, le politiche e gli obiettivi dell'ATS della Val Padana sono declinati nei diversi documenti di pianificazione e programmazione aziendali che verranno adottati nel corso dell'anno in corso: Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza, Piano dei controlli - area Sanitaria e area Socio Sanitaria, Piano Integrato Aziendale dei controlli della Prevenzione Veterinaria, Piano Integrato della Prevenzione e dei controlli del Dipartimento di Prevenzione Medico, Piano di Formazione Aziendale, Piano Integrato Locale Promozione della Salute, Piano Governo Spesa Farmaceutica, Piano del Governo dei tempi d'attesa.

Per un maggior approfondimento delle varie tematiche si rinvia ai singoli documenti sopra indicati.

Le informazioni di dettaglio sull'organizzazione, sulle funzioni, sui principi di riferimento, sugli ambiti di rilevanza strategica sono consultabili sul sito dell'Agenzia www.ats-valpadana.it.

1.3 LA RETE DEI SERVIZI SANITARI E SOCIOSANITARI

LA RETE DEI SERVIZI SANITARI DI BASE AL 01/01/2022

Distretto	Totale n. MMG	di cui titolari	di cui inc. provv.	Totale n. PLS	di cui titolari	di cui inc. provv.	Totale n. MCA	di cui titolari	di cui inc. provv.	n. Presidi di CA
MANTOVA	236	209	27	41	40	1	76	6	70	14
CREMONA	123	113	10	18	17	1	49	3	46	4
CREMA	90	71	19	18	18	0	21	1	20	2
TOTALE ATS	449	393	56	77	75	2	146	10	136	20

LA RETE USCA AL 01/01/2022

L'organico USCA (Unità Speciali di Continuità Assistenziale) finalizzato agli adempimenti di cui al D.L. 14/2020 è stato attivato da questa Agenzia in data 30.3.2020. Nel corso del 2021, sono state messe in atto svariate rimodulazioni dell'organico, finalizzate a fronteggiare l'andamento della pandemia: a decorrere da dicembre 2021 l'organico USCA è il seguente:

Cremona	Crema	Casalmaggiore / Viadana	Mantova	Alto Mantovano	Basso Mantovano
2 medici	2 medici	1 medici	2 medici	1 medici	1 medici

LA RETE DELLE STRUTTURE DI RICOVERO E ACCREDITATE AL 01/01/2022

Strutture Pubbliche: Posti letto attivi								
Ambito Territoriale	Denominazione Ente	Struttura	N. posti					
			Ordinari	DH/DS	Subacuti	Riabilitazione	Riabilitazione DH	TOTALE
Cremona	ASST di Cremona		607	53	37	40		737
	ASST di Crema		303	40	22	75		440
Mantova	ASST di Mantova	P.O. Asola e Bozzolo	66	12	25	81		184
		P.O. Mantova	442	37		20		499
		P.O. Borgo Mantovano	115	10		25		150
Totale posti letto strutture PUBBLICHE			1.533	152	84	241	0	2.010

Strutture Private: Posti letto attivi								
Ambito Territoriale	Denominazione Ente	Struttura	N. posti					
			Ordinari	DH/DS	Subacuti	Riabilitazione	Riabilitazione DH	TOTALE
Cremona	Fondazione Teresa Camplani	C.C. Ancelle della Carità	12	1		79		92
	C.C. Figlie di San Camillo		85	11		41		137
	C.C. San Camillo		56	17		22		95
	Nuovo Polo Robbiani				30			30
Mantova	Fondazione Salvatore Maugeri	Fondazione Maugeri				93	2	95
	Ospedale di Suzzara	Ospedale di Suzzara	95	8		20		123
	Ospedale San Pellegrino	Ospedale San Pellegrino	87	8				95
	Fondazione Teresa Camplani	Casa di Cura San Clemente	62	3		25	1	91
	Ospedale Civile di Volta Mantovana	Ospedale di Volta Mantovana		5	11	59	2	77
Totale posti letto strutture PRIVATE			397	53	41	339	5	835

POSTI LETTO TOTALI	1.930	205	125	580	5	2.845
---------------------------	--------------	------------	------------	------------	----------	--------------

Strutture di Area Psichiatrica			
Ambito Territoriale	Tipologia Struttura	N.Strutture Accreditate	N.Strutture A Contratto
Cremona	Strutture residenziali private	11	11
	Strutture semi-residenziali private	1	1
	Strutture di neuro-psichiatria infantile residenziali private	4	2
	Strutture di neuro-psichiatria infantile semi-residenziali private	2	1
Mantova	In ambito di psichiatria e neuropsichiatria infantile le attività vengono erogate dalla sola ASST di Mantova		

LA RETE DEI SERVIZI SOCIO SANITARI AL 01/01/2022**DISTRETTO DI CREMA - Situazione al 01/01/2022**

Servizi in area materno-infantile Consultori	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Consultori pubblici a gestione diretta ASST	1		1		0	
Consultori a gestione privata a contratto	2		2		2	
Servizi per la disabilità	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSD	2	123	2	123	2	123
CDD	2	50	2	50	2	50
CSS	3	26	3	26	3	26
Cure Intermedie e Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Cure Intermedie	3	233	3	233	3	222
Ex speriment post acuti						
Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ciclo Diurno Continuo						
Ambulatoriale/Domiciliare*	1	7.500	1	7.500	1	7.500
Servizi per Anziani	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSA***	11	949	10	835	9	790
CDI	5	145	5	145	5	115
Erogatori Misura Rsa Aperta					6	
Erogatori Misura Residenzialità assistita					1	26
Servizi per le dipendenze	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ser.T accreditati a gestione ASST	1		1			
Comunità terapeutiche residenziali	3	61	3	61	3	61
Comunità terapeutiche semiresidenziali						
SMI						
Assistenza Domiciliare Integrata e Cure Palliative Domiciliari	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Enti Erogatori ADI**	8		8		9	
Erogatori ADI gestione diretta ASST						
Cure Palliative Domiciliari e Hospice	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Erogatori Cure Palliative domiciliari**	1		1		2	
Cure Palliative Residenziali (Hospice) ****	1	14	1	14	1	14
TOTALE	43	1.601	43	1.487	50	1.427

* prestazioni ambulatoriali e domiciliari non conteggiate nel totale.

** UdO a contratto > agli accreditati perché in questi ultimi sono riportati solo quelli accreditati da ATS Val Padana – l'attribuzione al Distretto è relativa al > volume di attività

*** I posti a contratto RSA (790) sono così dettagliati: n. 754 p.l. ordinari – n. 36 posti in nucleo Alzheimer –

DISTRETTO DI CREMONA - Situazione al 01/01/2022

Servizi in area materno-infantile Consul	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Consultori pubblici a gestione diretta ASST	2		2			
Consultori a gestione privata a contratto	1		1		1	
Servizi per la disabilità	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSD	5	542	5	542	5	539
CDD	8	136	8	136	8	134
CSS	6	59	6	56	6	56
Cure Intermedie e Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Cure Intermedie	5	291	5	291	5	284
Ex speriment post acuti						
Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ciclo Diurno Continuo	3	24	3	24	3	24
Ambulatoriale/Domiciliare*	5	22.300	5	22.300	5	22.300
Servizi per Anziani	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSA***	24	3.024	24	2.983	24	2.890
CDI	19	481	19	478	18	427
Erogatori Misura Rsa Aperta					16	
Erogatori Misura residenzialità assistita					1	10
Servizi per le dipendenze	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ser.T accreditati a gestione ASST	2		2			
Comunità terapeutiche residenziali	7	112	7	112	7	111
Comunità terapeutiche semiresidenziali	1	12	1	12	1	12
SMI						
Assistenza Domiciliare Integrata e Cure Palliative Domiciliari	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Enti Erogatori ADI**	8		7		10	
Erogatori ADI gestione diretta ASST						
Cure Palliative Domiciliari e Hospice	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Erogatori Cure Palliative domiciliari**	3		3		3	
Cure Palliative Residenziali (Hospice) ****	3	50	3	50	3	50
TOTALE	101	4.725	101	4.684	116	4.537

* prestazioni ambulatoriali e domiciliari non conteggiate nel totale.

** UdO a contratto > agli accreditati perché in questi ultimi sono riportati solo quelli accreditati da ATS Val Padana

*** I posti a contratto RSA (2.890) sono così dettagliati: n. 2.676 p.l. ordinari – 202 in nucleo Alzheimer – 12 in nucleo per Stati vegetativi

**** di cui 6 posti di day hospital

DISTRETTO DI MANTOVA - Situazione al 01/01/2022

Servizi in area materno-infantile Consultori	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Consultori pubblici a gestione diretta ASST	12		12			
Consultori a gestione privata a contratto	2		2		1	
Servizi per la disabilità	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSD	5	150	5	150	5	150
CDD	12	344	12	344	12	339
CSS	9	76	8	66	8	66
Cure Intermedie e Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Cure Intermedie	4	171	4	162	4	162
Ex speriment post acuti	1	28	1	28	1	28
Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ciclo Diurno Continuo	1	155	1	155	1	155
Ambulatoriale/Domiciliare*	4	27.655	4	27.655	4	27.655
Servizi per Anziani	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSA***	53	4.108	53	3.980	49	3.258
CDI	25	416	25	411	20	324
Erogatori Misura Rsa Aperta					22	
Erogatori Misura Residenzialità assistita					7	56
Servizi per le dipendenze	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ser.T accreditati a gestione ASST	6		6			
Comunità terapeutiche residenziali	7	134	7	134	7	121
Comunità terapeutiche semiresidenziali	1	20	1	20	1	20
SMI	1		1		1	
Assistenza Domiciliare Integrata e Cure Palliative Domiciliari	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Enti Erogatori ADI**	17		17		19	
Erogatori ADI gestione diretta ASST					1	
Cure Palliative Domiciliari e Hospice	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Erogatori Cure Palliative domiciliari**	5		5		6	
Cure Palliative Residenziali (Hospice) ****	3	28	3	28	3	28
TOTALE	168	5.630	167	5.478	172	4.707

* prestazioni ambulatoriali e domiciliari non conteggiate nel totale.

** UdO a contratto ADI > agli accreditati perché in questi ultimi sono riportati solo quelli accreditati da ATS Val Padana

*** I posti a contratto RSA (3.258) sono così dettagliati: n. 3.104 p.l. ordinari – n. 128 in nucleo Alzheimer – n. 26 in nucleo per Stati vegetativi

**** n. 6 posti CDI sospesi e non contrattualizzati per adeguamento antisismico struttura

La pandemia ha pesantemente colpito i pazienti fragili principali fruitori dei servizi socio sanitari. A partire dal 2020 la rete d'offerta socio sanitaria ha fatto fronte all'emergenza con notevoli sforzi, tuttora in corso. Le criticità gestionali dovute al Covid, la carenza di figure professionali di profilo sanitario, le necessarie riorganizzazioni e gli investimenti per garantire lo svolgimento delle attività in sicurezza hanno determinato pesanti ricadute sui Gestori in termini di sostenibilità economica anche nell'anno 2021.

All'interno di questo quadro, particolare sforzo dovrà essere profuso per garantire, nei tempi definiti da R.L., in applicazione delle disposizioni regionali e nazionali, il riconoscimento dei costi sostenuti durante tutta la fase dell'emergenza pandemica dovuta al virus Sars-CoV-2., agli erogatori che, in ragione della sottoscrizione di un rapporto contrattuale, sono titolati a produrre attività per conto del SSR nei limiti del budget contrattualizzato.

Le azioni volte alla riqualificazione e /o rimodulazione della rete potranno essere programmate unicamente a seguito delle indicazioni contenute nelle prossime regole regionali per la gestione del SSR.

1.4 IL PERSONALE

Di seguito si riportano i dipendenti dell'ATS della Val Padana al 01/01/2022:

ELENCO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ATS DELLA VAL PADANA – 01/01/2022			
COMPARTO		DIRIGENZA	
Personale infermieristico	16	Dirigenti medici	29
Personale tecnico sanitario	6	Dirigenti veterinari	144
Personale vigilanza e ispezione	194	Dirigenza Sanitaria	14
Personale tecnico riabilitazione	8	Dirigenti ruolo tecnico	4
Assistenti sociali	8	Dirigenti amministrativi	13
Personale ruolo tecnico	46	Dirigenti ruolo professionale	2
Personale ruolo amministrativo	191	Dirigenti professioni Sanitarie	2
Personale OTA-OSS	1		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	470	TOTALE PERSONALE DIRIGENZA	208

1.5 DATI ECONOMICI (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)

Il Piano della Performance, in coerenza con il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2022, che verrà adottato prossimamente, rappresenta un utile strumento per la verifica del corretto impiego delle risorse nel perseguimento dei fini istituzionali e degli obiettivi definiti. Di seguito si riportano i dati economici in possesso al 1/1/2022 (dati relativi al IV CET 2021) che costituiscono il punto di partenza per la definitiva assegnazione per il Bilancio di Previsione 2022.

Per una più corretta lettura nella tabella seguente i valori di rilevazione del quarto trimestre sono posti a confronto con le assegnazioni aggiornate (da ultimo con il Decreto 18365/2021).

Voce	Decreto 18365/2021	Rendiconto al 4° trimestre 2021	Variazione
	A	B	(B-A)
RICAVI			
Quota Capitaria	995.899.977	995.899.977	-
Funzioni non tariffate	4.747.698	4.747.698	-
F.do maggiori consumi DRG		-	-
F.do maggiori consumi AMBU		-	-
Utilizzi contributi esercizi precedenti	2.488.866	2.515.320	26.454
Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	227.421.190	227.419.263	-1.927
Altri contributi (al netto rettifiche)	1.595.668	1.678.714	83.046
Entrate proprie	7.881.178	8.103.544	222.366
Libera professione (art. 55 CCNL)	260.539	271.195	10.656
Prestazioni S.S.R.		-	-
Proventi finanziari e straordinari	1.645.490	1.675.113	29.623
Ricavi da prestazioni sanitarie	198.485	198.487	2
Mobilità attiva privati	34.798.116	34.798.116	-
Mobilità internazionale		-	-
Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	1.276.937.207	1.277.307.427	370.220
COSTI			
Drg	390.466.971	390.466.971	-
Ambulatoriale	163.509.594	163.509.594	-
Neuropsichiatria	7.439.936	7.439.936	-
Screening	1.512.045	1.512.045	-
Farmaceutica+Doppio canale	159.699.501	159.699.501	-
Protesica e dietetica in convenzione	190.244	190.244	-
File F	100.787.464	100.787.464	-
Psichiatria	26.089.550	26.089.550	-
Personale	43.200.036	43.200.036	-
IRAP personale dipendente	1.920.291	1.920.291	-
Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	223.056	229.379	6.323
Prestazioni socio-sanitarie	207.877.155	207.877.155	-
Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	360.110	360.110	-
Medicina Generale e Pediatri	74.342.761	74.342.761	-
Beni e Servizi (netti)	16.452.336	16.460.028	7.692
Altri costi	2.701.558	2.657.477	-44.081
Accantonamenti dell'esercizio	3.985.652	4.408.701	423.049
Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acq. di beni)	10.885.789	10.885.789	-
Oneri finanziari e straordinari	1.514.849	1.517.623	2.774
Prestazioni sanitarie	28.980.193	28.954.656	-25.537
Mobilità attiva privati	34.798.116	34.798.116	-
Mobilità internazionale		-	-
Totale Costi (al netto capitalizzati)	1.276.937.207	1.277.307.427	370.220
Contributo da destinare al finanziamento del PSSR, progetti obiettivo, miglioramento qualità offerta e realizzazione piani di sviluppo regionali (FSR indistinto)	-	-	-
Risultato economico	-	-	-

1.6 EMERGENZA COVID

La particolare drammaticità dell'emergenza Covid-19 che ha colpito le province di Cremona e Mantova dal 24 febbraio 2020 ha imposto ad ATS Val Padana di rivedere la programmazione di tutte le attività di competenza, come pure l'impiego delle risorse umane, con l'obiettivo di generare risposte emergenziali ai bisogni dei cittadini in un'ottica di "Governance" e di sviluppare il ruolo di "facilitatore" di processi collaborativi tra i soggetti della rete d'offerta di servizi sanitari, socio-sanitari e sociali.

L'emergenza Covid ha infatti inciso, con la rilevanza purtroppo da tutti conosciuta, sulla attività di ordinaria programmazione dell'Agenzia anche nel corso del 2021. L'ATS della Val Padana si è trovata nella necessità di indirizzare il complesso delle attività istituzionali, principalmente nelle seguenti aree di intervento:

- Potenziamento della rete di assistenza territoriale per la gestione integrata ospedale-territorio ai pazienti affetti da COVID-19 o sospetti tali, a partire dal rafforzamento delle attività di sorveglianza sanitaria e del contact tracing;
- Attuazione del piano nazionale e regionale vaccinale anti SARS-COV2.

L'ATS della Val Padana ha risposto bene alla dimensione e alla complessità dell'emergenza, organizzandosi con azioni straordinarie, urgenti, fortemente coordinate, integrate e trasversali tra tutte le strutture e le funzioni dell'Agenzia di Tutela della Salute, anche allo scopo di assicurare interfacce unitarie nei rapporti e relazioni operative con tutti gli Enti e le Istituzioni che, con diversi ruoli e responsabilità concorrono alla gestione dell'emergenza. La programmazione strategica dell'attività dell'Agenzia viene inevitabilmente influenzata in modo significativo e gli obiettivi sono in continua evoluzione per il carattere di variabilità del fenomeno pandemia che impone un monitoraggio continuo al fine di intervenire con correttivi o rimodulazione in corso d'anno. In tal senso, parte delle azioni previste nel presente piano potrebbero avere necessità di essere riviste e ridefinite a seguito delle eventuali e nuove misure eccezionali o di restrizione connesse al protrarsi dell'emergenza.

1.7 LA PRESA IN CARICO

La presa in carico del paziente cronico, terminata la prima fase di emergenza pandemica da COVID-19, ha confermato l'importanza di perseguire e rafforzare il modello organizzativo PIC per la programmazione delle prestazioni sanitarie. Gli assistiti che intendessero aderire al progetto possono rivolgersi per informazioni al proprio medico, allo specialista di riferimento o al numero verde 800 638 638. Tutte le informazioni aggiornate sono consultabili sul sito dell'ATS all'indirizzo: <https://www.ats-valpadana.it/cronicita>

Le rimodulazioni delle attività di erogazione di prestazioni di specialistica ambulatoriale in favore delle attività di emergenza rese necessarie durante le fasi di maggiore incidenza dei casi di infezione da SARS-Cov-2 hanno determinato un significativo impatto sull'erogazione delle prestazioni in presenza contenute nei PAI.

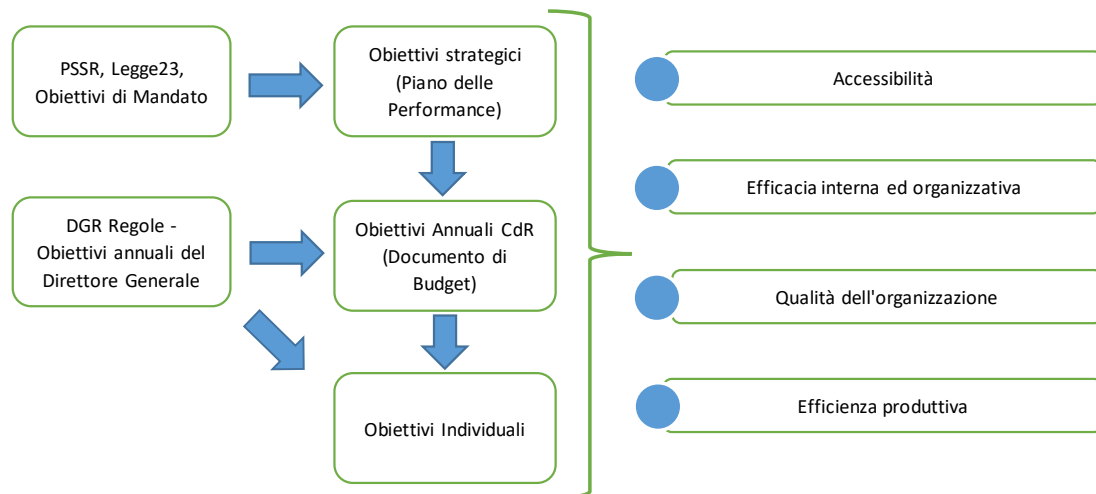
In tale contesto, evidenziata la necessità di potenziare meccanismi e strumenti che favoriscano la continuità dell'assistenza, la cura e il follow-up dei pazienti cronici anche con modalità di interazione a distanza, la televisita/telediagnosi e il telemonitoraggio si sono dimostrati efficaci in ambito territoriale durante il periodo del picco pandemico. L'ATS della Val Padana sostiene l'erogazione di prestazioni di telemedicina in favore di una accessibilità dell'assistenza per i pazienti cronici sollecitando presso gli erogatori e i medici prescrittori l'adozione di tale modalità di attuazione della visita quale ordinaria possibilità di approccio al paziente cronico in monitoraggio periodico. L'attivazione di prestazioni in televisita, ancora poco sfruttate, ma che hanno permesso un consulto medico specialistico ben accettato dagli utenti coinvolti durante i periodi di ripresa dei contagi, contribuiscono alla riduzione degli accessi alle strutture sanitarie e, diminuendo le occasioni di possibile esposizione al contagio da parte di categorie di assistiti particolarmente suscettibili al virus e maggiormente esposte al rischio di contrarre il Covid-19, hanno consentito di avviare una modalità di monitoraggio da riproporre anche successivamente. Nel corso del 2021 è stato avviato un concreto coinvolgimento dei medici del territorio che prosegue nel 2022 per aumentare la loro adesione alle piattaforme di televisita/telemedicina e telemonitoraggio al fine di consentire l'attivazione di un maggior numero di queste prestazioni che attualmente, salvo nella più diffusa applicazione di telemonitoraggio, devono ancora trovare un'attuazione meno sporadica presso la popolazione molto legata alla visita/prestazione tradizionale.

2. IL PIANO DELLE PERFORMANCE

2.1 LA MAPPA DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che, conformemente alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione Sanitaria Regionale e dei vincoli di bilancio, sviluppa il ciclo di gestione della performance nelle seguenti fasi tipiche del ciclo di programmazione e controllo:

- definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, integrandosi con il ciclo di bilancio;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- rendicontazione dei risultati;
- utilizzo dei sistemi premianti.



Nel triennio 2022-2024 l'ATS dovrà perseguire i seguenti obiettivi di mandato istituzionali:

- contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali e per i ricoveri;
- riordino della rete d'offerta;
- integrazione ospedale e territorio e presa in carico del paziente cronico;
- omogeneizzazione dei sistemi informativi aziendali.

Partendo da questi obiettivi di mandato e dal recepimento integrale delle indicazioni regionali per l'attuazione della Legge di Riforma, l'ATS della Val Padana, sulla base del contesto territoriale e sanitario e delle relazioni con i portatori di interesse e sulla base delle risorse di cui dispone, individua le priorità di intervento in un'ottica di continuo miglioramento definendo e articolando gli obiettivi in:

- OBIETTIVI STRATEGICI:** si intendono gli impegni di mandato assunti in un arco temporale pluriennale (tre anni); **Nell'allegato n. 1 – Obiettivi Strategici 2022-2024**, sono sinteticamente riportati gli impegni strategici dell'Agenzia, relativi agli obiettivi di mandato e all'attuazione della Legge di riforma, con l'impegno a garantire la gestione dei servizi, in collegamento ed integrazione con gli strumenti relativi alla trasparenza e all'integrità ed al contrasto del fenomeno della corruzione;
- OBIETTIVI OPERATIVI:** la declinazione degli obiettivi strategici in un orizzonte temporale di un anno finalizzati a garantire il rispetto dell'attività istituzionale dell'Agenzia e finalizzati alla gestione dell'emergenza COVID sul territorio provinciale. **Nell'allegato n. 2 – Obiettivi Operativi 2022**, sono elencati gli impegni per l'anno in corso ritenuti più significativi per gli stakeholders al fine di garantire la missione dell'ATS e al fine di fronteggiare la pandemia;

L'individuazione degli obiettivi, di cui al presente Piano, è rivolta ad un'esigenza informativa del cittadino di una rappresentazione dei risultati allo stesso finalizzata e non dunque come strumento di verifica tecnica interno all'Agenzia. Per un maggior dettaglio degli obiettivi operativi annuali dell'Agenzia, si rinvia allo specifico provvedimento ove verranno assegnati, analiticamente, alle diverse articolazioni organizzative, mediante appositi incontri di budget, dando contestualmente atto che i medesimi saranno collegati al sistema premiante delineato nei contratti integrativi aziendali dell'Agenzia.

Si dà atto che il Piano delle Performance 2022-2024 viene adottato nelle more dell'emanazione delle Regole di Sistema per l'anno 2022, da parte di Regione Lombardia, in un contesto in fase di cambiamento per l'attuazione della Legge di Riforma sanitaria, sul quale grava altresì l'incertezza dell'evolversi dinamica dell'emergenza da COVID 19.

2.2 LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le Performance dell'Agenzia, sono analizzate e valutate, in linea con gli orientamenti normativi nazionali e regionali (Linee Guida OIV 2011 e sintesi 2013 lavori del gruppo di approfondimento costituito nell'ambito dell'OIV regionale) secondo un modello multidimensionale di valutazione e misurazione che consente di avere una conoscenza della performance nel suo complesso, attraverso indicatori strutturati secondo le seguenti **dimensioni**:

- **Accessibilità**: intesa come possibilità di equità di accesso, per gli assistiti ai servizi erogati dall'Azienda e di qualità percepita dall'assistito per la prestazione ricevuta;
- **Efficacia interna**: capacità di un'azienda o di un'unità operativa di raggiungere gli obiettivi definiti e le proprie finalità;
- **Efficacia organizzativa**: esprime la capacità dell'Azienda di adottare modelli organizzativi funzionali;
- **Efficienza produttiva**: rappresenta la capacità di massimizzare il rapporto tra fattori produttivi impiegati nell'attività e risultati ottenuti, a parità di altre condizioni;
- **Qualità dell'organizzazione**: intesa come erogazione di prestazioni con "appropriato" consumo di risorse.

2.3 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della performance avviene con periodicità definita, attraverso il monitoraggio degli obiettivi aziendali e regionali, con reportistica mirata, con confronto periodico tra l'andamento della gestione e gli obiettivi definiti, con possibilità, nel caso di criticità e/o scostamenti dai programmi, di interventi correttivi. È compito della Direzione monitorare e valutare lo stato d'avanzamento degli obiettivi declinati e assegnati alle strutture aziendali, al fine di verificare i risultati annuali (Performance Organizzativa), con il supporto del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, anche ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato e della produttività collettiva del personale nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione integrativa aziendale.

2.4 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione del personale dipendente - dirigenza e comparto - risponde ai criteri previsti dalla vigente normativa e dal quadro contrattuale nazionale e aziendale; il personale Dirigente è anche soggetto a verifica al termine dell'incarico conferito (valutazione degli incarichi dirigenziali a cura dei Collegi Tecnici).

Il sistema premiante del personale è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale ed aziendale.

La performance individuale rappresenta il contributo di ciascun dipendente al conseguimento degli obiettivi dell'articolazione cui afferisce; presuppone la condivisione degli obiettivi e favorisce una comune visione dell'operatività basata sull'integrazione e sulla sinergia di differenti professionalità.

Gli obiettivi annuali sono assegnati e formalmente comunicati al personale dirigente e del comparto; tempi, parametri, punteggi e scale per la valutazione sono definiti nei Contratti Integrativi Aziendali.

2.5 COLLEGAMENTO CON PTPCT

Esiste uno stretto legame funzionale tra Piano della Performance (PP) e Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Il Piano della Performance è un documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento e alle articolazioni aziendali interessate. Il Piano costituisce il riferimento per la definizione, l'attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati aziendali. Allo stesso modo l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza rappresenta un'area strategica della programmazione aziendale, diretta all'individuazione delle misure di carattere generale che l'Agenzia ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione; l'attuazione delle misure - opportunamente declinate con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabile, tempistica e risorse - richiede un concorso di azioni positive da parte di tutto il personale. Il PTPCT diviene parte integrante e sostanziale del ciclo della performance, nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dallo stesso e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa. Impegno dell'Agenzia è di garantire un'integrazione di questi strumenti, traducendo le misure di prevenzione contenute nei PTPCT in veri e propri obiettivi da assegnare alle articolazioni aziendali, e conseguentemente a tutti i dipendenti mediante il percorso di budget.

L'ATS della Val Padana ha formalmente individuato, con atto deliberativo n. 585 del 13/12/2018, in un dirigente amministrativo, il Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza.

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022-2024 verrà adottato entro aprile 2022 (nel rispetto della normativa vigente e delle indicazioni dell'Autorità) e sarà diffuso con le modalità indicate dalla normativa di riferimento, anche all'interno dell'Agenzia e pubblicato sul sito internet aziendale. Il Piano individuerà le aree di attività a maggior rischio, tenendo conto pertanto dell'impatto della pandemia sulle attività e conseguentemente sulla valutazione dei rischi e sancirà gli obblighi di trasparenza. Individuerà nella formazione un elemento strategico di prevenzione della corruzione negli ambiti operativi ritenuti a rischio e definirà i principali compiti del Responsabile della materia nonché delle figure aziendali che, a diverso titolo, risultano coinvolte nella messa in atto di interventi (misure) di prevenzione del rischio corruttivo.

Al fine di evitare duplicazioni e ripetizioni di contenuti che verranno dettagliati nel Piano Triennale della Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022-2024, per la declinazione di obiettivi, azioni e misure specifiche – unitamente all'individuazione degli assetti coinvolti – si rinvia agli schemi di dettaglio che saranno contenuti nel Decreto di approvazione dello stesso.

Sarà impegno del RPCT unitamente agli altri attori del controllo interno all'Agenzia rafforzare gli strumenti di controllo, anche al fine di mitigare i rischi che la pandemia ha determinato. Al riguardo, nell'anno 2021 è stato attivato un Comitato dei Controlli Interni, presieduto dal RPCT. Il Comitato perseguirà la sinergia e il collegamento tra i diversi ambiti e delle diverse aree di indagine considerate a maggior rischio, divenendo strumento strategico che convoglierà gli esiti e le risultanze dei diversi sistemi di controllo in una direzione unitaria e coerente alle strategie aziendali; le attività del Comitato terranno conto anche di ulteriori Linee di Indirizzo per i controlli interni durante l'emergenza COVID eventualmente emanate da organismi e/o istituzioni regionali e/o nazionali.

2.6 OBIETTIVI E INDICATORI

ALLEGATO 1 - OBIETTIVI STRATEGICI 2022 - 2024

OBIETTIVO STRATEGICO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Contenimento dei tempi d'attesa per le prestazioni ambulatoriali e per i ricoveri.	Conseguire gli obiettivi in attuazione degli indirizzi regionali	Raggiungimento degli obiettivi pianificati	2022: 100% di quanto programmato 2023: 100% di quanto programmato 2024: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità
Riordino della rete d'offerta del territorio di riferimento	Conseguire gli obiettivi in attuazione degli indirizzi regionali	Raggiungimento degli obiettivi pianificati	2022: 100% di quanto programmato 2023: 100% di quanto programmato 2024: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità
Integrazione ospedale-territorio per un'efficace "presa in carico della cronicità"	Miglioramento dell'accompagnamento del paziente cronico nel percorso di cura	Aumentare il numero dei medici di famiglia aderenti al telemonitoraggio/televisita	Medici dotati di piattaforma tecnologica 2021: 40% 2022: 50% 2023: 60%	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità
Omogeneizzazione dei sistemi informativi agenziali e la garanzia della sicurezza informatica	Garantire la sicurezza delle informazioni	Costante aggiornamento di pattern relativi alla sicurezza informatica ,in accordo con le indicazioni di ARIA	2022: 100% di quanto programmato 2023: 100% di quanto programmato 2024: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Efficacia organizzativa
Prevenzione del fenomeno della corruzione	Realizzazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione	Rispetto puntuale e corretto del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione aziendale attraverso il conseguimento delle misure di prevenzione in esso previsti	2022: 100% di quanto programmato 2023: 100% di quanto programmato 2024: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Efficacia organizzativa
Migliorare l'accesso del cittadino alle informazioni previste in tema di trasparenza	Realizzazione adempimenti Sezione Trasparenza del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	Rispetto puntuale e corretto degli adempimenti della Sezione Trasparenza aziendale del Piano Triennale adottato	2022: 100% di quanto programmato 2023: 100% di quanto programmato 2024: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità Efficacia organizzativa
Attuazione della Legge Regionale di Riforma Sanitaria	Conseguire gli obiettivi in attuazione degli indirizzi regionali	Raggiungimento degli obiettivi pianificati	2022: 100% di quanto programmato 2023: 100% di quanto programmato 2024: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità Efficacia organizzativa

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2022

OBIETTIVO OPERATIVO 2022	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Attuazione controlli dei	Attuazione dei controlli nell'ambito dell'Igiene e Prevenzione Sanitaria (SIAN SISP PSAL)	Esecuzione dei controlli nel rispetto del Piano Integrato dei Controlli DIPS	n. controlli effettuati/n. controlli programmati =100%	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Efficienza produttiva
Attuazione controlli dei	Attuazione dei controlli sulle strutture sanitarie	Esecuzione dei controlli sulle prestazioni di specialistica ambulatoriale	Rispetto target definito da Regione Lombardia	Dipartimento Programmazione, Accredитamento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	Efficienza produttiva
		Esecuzione dei controlli sulle prestazioni di ricovero e cura	Rispetto target definito da Regione Lombardia		
Attuazione controlli dei	Attuazione dei controlli di appropriatezza sulle unità d'offerta socio-sanitarie	Esecuzione dei controlli di vigilanza e di appropriatezza nel rispetto del Piano Aziendale Controlli	n. controlli come da target definito da Regione Lombardia	Dipartimento Programmazione, Accredитamento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	Efficienza produttiva
	Attuazione dei controlli di vigilanza sulle unità d'offerta socio-sanitarie		n. controlli come da target definito da Regione Lombardia		
Attuazione controlli dei	Attuazione dei controlli per il governo dei tempi d'attesa	Esecuzione dei controlli nel rispetto del Piano Aziendale Controlli	n. rilevazioni per monitoraggio mensile effettuati/n. rilevazioni previste = 100% (12/12, fatte salve diverse successive indicazioni regionali)	Dipartimento Programmazione, Accredитamento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	Accessibilità
Attuazione controlli dei	Attuazione dei controlli nell'ambito del Servizio Farmaceutico	Esecuzione dei controlli previsti per farmacie, parafarmacie e grossisti	n. controlli effettuati/n. controlli pianificati =100% salvo diverse indicazioni causa Covid-19	Servizio Farmaceutico	Efficienza Produttiva

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2022

OBIETTIVO OPERATIVO 2022	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Controlli contabili voci di costo COVID	Controllo sulla corretta allocazione dei costi e sulla tenuta distinta degli accadimenti contabili legati all'attuale fase di emergenza causata dalla pandemia	Garantire la tracciabilità (100%) di tutti gli accadimenti contabili e di tutte le registrazioni riguardanti la gestione dell'emergenza COVID	= 100%	Controllo di gestione	Efficacia Organizzativa
Pagamenti verso fornitori	Mantenimento delle performance positive	1) Rispetto delle scadenze delle fatture 2) Mantenimento di un valore ITP negativo	1) Rispetto delle scadenze delle fatture = 100% 2) ITP al 31/12/2022 pari a -15 o comunque migliorativo	UOC Servizio Economico Finanziario	Efficacia organizzativa
Modalità pagamento on line Pago Pa	Consolidamento della procedura per consentire il pagamento on line di tutte le prestazioni di servizi a pagamento erogate	Richiesta di pagamento all'utenza/avvisi di pagamento emessi	= 100%	UOC Servizio Economico Finanziario	Efficacia organizzativa
Percorso Certificabilità di bilancio	Piena attuazione delle procedure elaborate nell'ambito del percorso per l'attuazione della certificabilità del bilancio (P.A.C.), per la parte che impatta sugli utenti/ fornitori	Realizzazione attività previste nel piano di lavoro	= 100%	UOC Affari Generali, Legali e Istituzionali	Efficacia Organizzativa
Riduzione e razionalizzazione della spesa	Effettuazione delle gare aggregate e degli acquisti autonomi in applicazione delle indicazioni regionali	Rispetto del target definito da Regione	= 100%	UOC Approvvigionamenti e Tecnico Patrimoniale	Efficienza produttiva
Sviluppo del Lavoro Agile	Adeguamento dell'istituto dello Smart Working in funzione delle indicazioni normative del Dipartimento Funzione Pubblica.	Adeguamento alle circolari	= 100%	UOC Gestione Risorse Umane	Efficacia Organizzativa
Piano Investimenti 2022	Utilizzo risorse in modo tempestivo e appropriato	1) Utilizzo risorse dedicate 2) Rispetto programmazione	1) 100% 2) interventi realizzati/interventi pianificati=100%	UOC Approvvigionamenti e Tecnico Patrimoniale	Efficacia Organizzativa
Piano Gestione Risorse Umane (PGRU) 2022	1) Adozione PGRU e monitoraggio 2) Dotazione organica effettiva >= 95% Dotazione organica Attesa	1) Monitoraggio trimestrale (entro 30 gg da fine mese) 2) Rispetto pianificazione (al 30/6 e al 31/12)	1)100% 2) Dotazione effettiva/Dotazione attesa = 95%	UOC Gestione Risorse Umane	Efficacia Organizzativa

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2022

OBIETTIVO OPERATIVO 2022	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Controlli interni	Rafforzamento dei strumenti di controllo interni	Consolidamento attività congiunta dei controlli interni	Almeno 1 Audit congiunto I.A./RPCT/Qualità/Controllo di Gestione	Unità operative addette ai controlli	Efficacia Organizzativa
Valorizzazione del capitale umano	Sviluppo delle competenze	Realizzazione delle iniziative previste dal piano di formazione 2022	n. corsi formativi effettuati/n. corsi formativi pianificati = >50%	Servizio Formazione	Efficacia interna
Supporto alle scuole nella gestione dell'emergenza COVID	Incontri di accompagnamento per favorire comportamenti di prevenzione e contrasto al COVID 19 negli istituti scolastici	Realizzazione di n. 1 incontro con uffici territoriali, almeno 1 per provincia	= 100%	UOSD Promozione della Salute e Sviluppo delle Reti	Efficacia organizzativa
Consolidamento campagne di prevenzione oncologica	Garantire l'offerta prevista per gli screening oncologici in fascia LEA	Rispetto dei target indicati dalla Direzione Generale Welfare	= 100%	UOC Prevenzione nella Comunità	Accessibilità
Benessere negli allevamenti	Inserimento dei controlli eseguiti nel NUOVO SIV	N° controlli benessere in allevamento presenti in Nuovo SIV/N° controlli benessere in allevamento eseguiti	>=95%	Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale	Efficacia interna
Supporto all'export	Verifica e certificazione acquisizione/possesso dei requisiti di impianti e/o animali/prodotti	Numero certificazioni rilasciate/ numero certificazioni richieste Supervisioni PPTT eseguite/supervisioni PPT programmate	100%	Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale	Efficacia organizzativa
La farmacovigilanza veterinaria come contrasto all'antimicrobico-resistenza.	Monitoraggio del consumo del farmaco antibiotico in allevamento e negli animali da compagnia	Produzione report annuale per il triennio 2020-2022	1 Report pubblicato in Amministrazione Trasparente	Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale	Accessibilità

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2022

OBIETTIVO OPERATIVO 2022	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Esecuzione analisi sull'andamento dell'epidemia da COVID-19, produzione report e pubblicazione su sito aziendale	Pubblicazione di un report al mese.	(Numero di report pubblicati)*100/12	= 100%	UOC Osservatorio Epidemiologico	Accessibilità
Contributi economici regionali rivolti ai cittadini	Pubblicazione puntuale nell'area "news" del sito ATS delle informative sui nuovi contributi regionali ed aggiornamento di quelle già attive	n. informative pubblicate/n. nuove misure + n. aggiornamenti misure attive	100%	Dipartimento PIPSS	Accessibilità ed efficacia organizzativa
Vaccinazione Covid19	Monitoraggio reazioni avverse da Vaccino Covid	Percentuale di segnalazioni di sospette reazioni avverse al Vaccinocovid 19 inserite nella Rete Nazionale di Farmacovigilanza rispetto al totale pervenute	100% delle segnalazioni pervenute	Servizio Farmaceutico	Accessibilità
Aggiornamento e implementazione del sito aziendale sezione report covid-19	Informazione puntuale e trasparente dei dati relativi all'andamento della pandemia sul territorio di ATS della Val Padana	Alimentazione delle pagine relative alla pubblicazione dei report - Cruscotto indicatori - Dati epidemiologici - Dati Scuole - Dati Vaccini anti Covid - Casi Covid Comune per comune	100% rispetto periodicità aggiornamento - Cruscotto indicatori giornaliero - Dati epidemiologici settimanale - Dati Scuole settimanale - Dati Vaccini anti Covid settimanale - Casi Covid Comune per comune settimanale	Ufficio Comunicazione	Accessibilità

3. PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE 2022-2024

Piano Triennale della Azioni Positive

2022-2024

Agenzia di Tutela della Salute



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

PREMESSA

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di una adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti, quest'ultimi, ormai indispensabili, per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Come previsto dalla Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità – in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, come allegato del Piano delle Performance. Il Piano Triennale di azioni positive 2021-2023 era stato adottato con Decreto n. n. 41 del 29/01/2021, unitamente con il Piano delle Performance 2021-2023.

La pandemia ha fortemente ritardato la realizzazione degli obiettivi che ci si era prefissati nel triennio 2021-2023, spostando di fatto nell'anno corrente il conseguimento delle azioni individuate, riproposte ed aggiornate con la presente pianificazione.

Il presente Piano delle azioni positive verrà pubblicato sul sito dell'Agenzia nell'apposita sezione relativa alle attività del C.U.G.

3.1 FONTI NORMATIVE

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive;

Legge n. 53 del 8 marzo 2000 *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.”*;

D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”* che all'art. 7 comma 1 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* così delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione;

D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 *“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*, modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale;

Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione;

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* che all’art. 28 comma 1 ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *“La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*;

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”*;

L. 4 novembre 2010, n. 183 *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. La questione della parità e delle pari opportunità entra, per la prima volta, a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza;

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 concernente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.;

D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183”*;

Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *“Deleghe al Governo in materia di organizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e in particolare l’art.14 concernente *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;

Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Aggiorna altresì alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

3.2 PIANO AZIONI POSITIVE

Al fine di perseguire la promozione e l’attuazione delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, si individuano i seguenti progetti, per ciascuna delle seguenti 4 macro aree citate, da attuare nel corso del triennio 2022-2024:

- **Pari opportunità e cultura di genere**

Il concetto di pari opportunità riassume l'intento di garantire uguali condizioni e prospettive di vita a tutti i dipendenti, attraverso la definizione di politiche e iniziative finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono un'effettiva parità. È intenzione pertanto di favorire la cultura di genere attraverso il rafforzamento della comunicazione e dell’informazione sul tema delle pari opportunità e della discriminazione di genere.

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Favorire iniziative di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG e rafforzarne il ruolo.	Facilitare l’accessibilità e la diffusione delle informazioni; Diffondere il ruolo del CUG e le sue finalità valorizzando l’attività dello stesso.	Implementazione della sezione CUG sulla intranet dell’Agenzia;	CUG
Favorire iniziative di formazione rivolte ai dipendenti su tematiche di benessere organizzativo, mobbing, pari opportunità e discriminazione di genere.	Favorire la formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane facilitando la creazione di un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano a loro agio valorizzando altresì le loro potenzialità.	Realizzare iniziative di formazione per tutto il personale dipendente sulla corretta politica delle pari opportunità e sulla discriminazione di genere.	CUG Ufficio Formazione
Partecipazione al gruppo regionale di coordinamento dei CUG	Scambio di buone prassi in tema di conciliazione vita-lavoro e WHP.	Partecipazione agli incontri periodici del gruppo regionale di coordinamento dei CUG	CUG

- **Benessere organizzativo**

Il “benessere organizzativo” riguarda la qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Produrre benessere organizzativo significa, per una organizzazione, promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore in ogni tipo di occupazione. È dimostrata, infatti, la correlazione fra questi ambiti ed un più elevato livello di salute e di minor stress, da cui conseguono minori assenteismo e malattia. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

In particolare non si può evitare di porre particolare attenzione su situazioni oggettive che possono interferire pesantemente nell'organizzazione della vita quotidiana di ciascuno: quale, ad esempio, l'invecchiamento dell'età dei lavoratori per lo slittamento dell'età pensionabile.

L'Agenzia si impegnerà nell'applicare i vari istituti relativi all'organizzazione del lavoro e alla flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori, ispirandosi a criteri di massima equità e imparzialità, in un quadro che contemperi, in maniera circostanziata e puntuale, le esigenze del dipendente con le necessità di funzionalità organizzativa dell'Agenzia, promuovendo e garantendo le corrette condizioni lavorative per tutti i dipendenti dell'ATS Val Padana.

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Realizzazione indagine per la rilevazione del benessere organizzativo.	Avvio indagini di clima per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità che emergeranno.	Avvio dell'indagine valutando la possibilità di accedere a piattaforme istituzionali gratuite nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e dell'anonimato.	Ufficio Qualità CUG Sistemi Informativi
La scatola delle idee.	Aumentare le misure per il benessere dei dipendenti messe in campo dall'Agenzia, raccogliendo i suggerimenti pervenuti.	Predisposizione di un apposito spazio virtuale sul sito intranet aziendale, o ricezione di email, al fine di raccogliere suggerimenti e proposte di miglioramenti aziendali.	CUG Ufficio Comunicazione
Approfondimento e sviluppo delle pratiche relative all'area alimentazione e alla prevenzione della sedentarietà	Valorizzare e promuovere l'attività motoria e gli stili di vita salutari in ambito aziendale	Iniziative, anche mediante video su cucina salutare, ricette sane e veloci con focus sulla pausa pranzo e sulla corretta postura con esercizi di stretching da effettuare durante la pausa	CUG UOSD Promozione della Salute e Sviluppo delle Reti

• **Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza**

Al fine di evitare situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, si rende opportuno individuare azioni specifiche con l’obiettivo di tutelare il/la dipendente nell’ambiente di lavoro. Si reputa necessario pertanto ridefinire un Codice di condotta che integri e ricompreda “Buone Prassi” da osservare per la prevenzione o la rimozione di situazioni di discriminazione, violenza sessuale, morale e/o psicologica e promuovere l’utilizzo dello spazio di ascolto, orientamento e accompagnamento.

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Predisposizione e adozione del Codice di Condotta dell’ATS della Val Padana contro le molestie sessuali e morali per la tutela della dignità delle persone	Il Codice ha la funzione di orientare al corretto comportamento al fine di evitare situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali e morali e casi di mobbing.	Adozione del Codice di Condotta contro le molestie sessuali e morali per la tutela della dignità delle persone e attuazione delle azioni conseguenti	CUG SRU

➤ **Conciliazione famiglia e lavoro**

Favorire politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro tramite azioni che tengano in considerazione le diverse identità e le differenti esigenze tra donne e uomini, e non solo, all’interno dell’organizzazione, con riguardo ai bisogni della persona, del dipendente e dell’Agenzia.

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Ricognizione delle forme flessibili di lavoro e dei permessi per la cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane elaborate in base alla categoria (comparto e dirigenza) e profilo professionale	Individuare le opportunità di conciliazione che non incidano negativamente sul reddito e/o che siano più rispondenti alle esigenze evidenziate dal personale.	Divulgazione tra il personale dipendente di informazioni utili in merito alla fruizione di forme flessibili di lavoro e per la gestione del proprio tempo, tramite la divulgazione di apposite FAQ sul corretto utilizzo dello strumento di rilevazione del tempo/lavoro.	SRU CUG

3.3 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ 2021

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato rinnovato dall'ATS della Val Padana con Decreto n. 42 del 29/01/2021 dopo che, a causa di pensionamenti e trasferimenti per mobilità di diversi componenti, si è trovato in carenza di partecipanti che costituivano il precedente Comitato, di cui al Decreto n. 29 del 31/1/2017, arrivato comunque alla sua naturale scadenza.

Il nuovo CUG, nonostante le difficoltà dovute al COVID, si è riunito più volte nel corso del 2021, in modalità telematica. Ha adottato il proprio Regolamento di funzionamento portando a termine alcune delle azioni individuate nel Piano Triennale 2021-2023 quali la:

- Implementazione della sezione CUG sulla intranet dell'Agenzia per diffondere il ruolo del CUG e le sue finalità valorizzando l'attività dello stesso;
- Supporto al fine dell'adozione del Regolamento per il lavoro agile quale passaggio dalla modalità semplificata a quella ordinaria;
- Realizzazione dell'indagine per la rilevazione del benessere organizzativo relativamente alla modalità di lavoro in smart working, analisi e pubblicazione dei dati;
- L'approvazione all'interno del CUG del Codice di Condotta contro le molestie sessuali e morali per la tutela della dignità delle persone che verrà decretato nel corso del corrente anno;
- Il rispetto della scadenza di fine marzo per la relazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Altre iniziative, quali la "camminata della salute" non è stato possibile realizzarle per l'emergenza sanitaria e nel presente piano sono state sostituite con altre proposte legate alla promozione di stili di vita salutari.

Il CUG si impegna a garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano, a prevedere e sostenere il monitoraggio delle stesse o a rimodularne l'iter nel momento in cui si proponesse l'impossibilità di conseguire l'obiettivo stabilito, dando atto che le azioni del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno in fase di attuazione.