

# Performance Management



## Piano della Performance

**2016-2018**

Agenzia di Tutela della Salute

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Val Padana

# Sommario

## **1 Premessa**

## **2. L'Identità dell'ATS della Val Padana**

- 2.1 Chi siamo
- 2.2 Cosa facciamo: la missione aziendale
- 2.3 Il personale
- 2.4 I dati economici

## **3. La mappa della performance**

## **4. La misurazione e le dimensioni della performance**

## **5. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e con i sistemi di misurazione della performance individuale**

## **6. Collegamento con trasparenza ed integrità**

## **7. Indicatori di risultato**



# Premessa

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e le misure. In particolare esso consente alle aziende di esprimere la loro capacità di programmare e gestire le proprie attività sulla base di un costante monitoraggio di alcune variabili chiave espresse da indicatori che misurano il grado di raggiungimento degli obiettivi. Misurare la performance significa dunque cercare di monitorare l'attività dell'Azienda nel suo complesso, attraverso l'uso di indicatori che siano in grado di mettere in relazione tutti gli elementi che fanno parte dell'attività aziendale e rappresentare tutte le dimensioni di misurazione individuate.

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’Azienda rende noti gli obiettivi e i risultati che intende perseguire nell’arco temporale definito, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria di bilancio.

E’ lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, e consente all’ Azienda di esprimere la capacità di programmare e gestire le proprie attività. E’ concepito anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione.

Il Piano della Performance 2016 dell’ATS Val Padana si colloca in un contesto organizzativo che risente degli effetti della Legge regionale n. 23 del 11 agosto 2015; dal 1° gennaio 2016, infatti, tutto il settore socio sanitario lombardo è interessato da una profonda riorganizzazione con la trasformazione delle ex ASL in Aziende di Tutela della Salute (ATS) e l’unificazione dei territori delle province di Cremona e Mantova. La riforma ha innovato profondamente il sistema sociosanitario lombardo, introducendo un maggior impulso alla continuità fra ospedale e territorio, in una logica di non interruzione del percorso di cura del paziente.

L’ATS della Val Padana, subentrata dal 01.01.2016 all’ASL della provincia di Cremona e all’ASL della provincia di Mantova, elabora, per la prima volta, il Piano Performance. Per questo ed in considerazione dell’attuale fase iniziale di attuazione della Legge Regionale citata, tale documento, a valenza triennale, con aggiornamenti annuali, ha quindi l’obiettivo di coniugare le specificità dei due territori e dare continuità ai percorsi di gestione strategica già intrapresi nei precedenti anni dalle due disciolte Aziende Sanitarie di Cremona e Mantova, in attesa di una più dettagliata definizione della mission e della conoscenza degli obiettivi di interesse regionale per il corrente anno.

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 stakeholder. Ci si propone di addivenire alla stesura di un documento unitario di programmazione per l’anno 2016, dando priorità e considerando strategici gli obiettivi:

- ✓ di fusione tra le due ex Asl;
- ✓ di interazione, integrazione e collaborazione con le Asst territoriali di riferimento.

Tale Piano è elaborato, in coerenza con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, con la programmazione regionale, con particolare riferimento alla DGR n. X/4702 del 29.12.2015, con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) e il Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità (PTTI), in un contesto organizzativo e funzionale provvisorio, che troverà completa e adeguata definizione con il Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS), che verrà adottato nel corso del 2016.

Il presente Piano viene redatto in maniera sintetica, anche per la fase transitoria in atto, composto da una prima parte descrittiva e una seconda parte comprensiva degli obiettivi strategici con i relativi indicatori, quali strumenti per la misurazione della performance organizzativa dell’Agenzia.

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.

## 2. L'identità dell'ATS della Val Padana

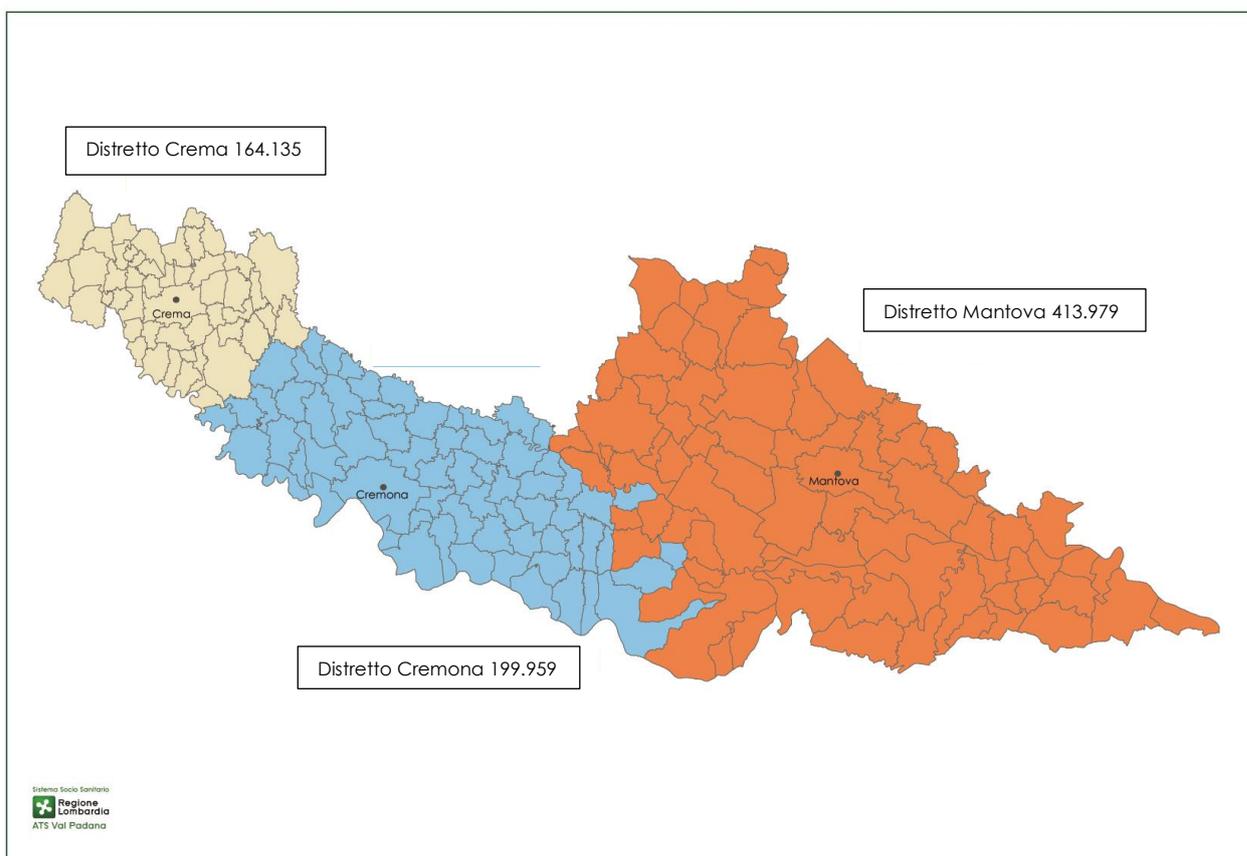
### 2.1 Chi siamo

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. La legge regionale n. 23/2015 nell'innovare profondamente il SSL introduce un maggior impulso alla continuità fra ospedale e territorio, prevedendo una nuova configurazione per le ATS (Agenzia di Tutela della Salute) e ASST (Aziende Socio Sanitarie Territoriali) determinando novità importanti in merito all'assetto delle relative funzioni. L'ATS 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.

La ATS Val Padana, nelle more dell'applicazione delle Linee Guida regionali per l'adozione del POAS (DGR n. 5113 del 29/04/2016), mantiene gli assetti organizzativi delle 2 ex ASL. I piani di organizzazioni precedenti sono consultabili sui rispettivi siti, ai quali si rimanda per ulteriori approfondimenti.

L'ATS della Val Padana è un'Agenzia con personalità giuridica pubblica, con sede legale a Mantova in Via dei Toscani- 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.

Il territorio di competenza dell'ATS Val Padana si estende su una superficie complessiva di kmq 4.180 (Cremona 1865+ Mantova 2315) comprendente 186 Comuni con 778.073 abitanti, articolato su 3 Distretti.



La popolazione assistita (Fonte: Anagrafe assistiti gennaio 2016 di Mantova e Cremona) è così suddivisa:

Età	DISTRETTI		
	CREMA	CREMONA	MANTOVA
>=65	35300	49917	95536
<65	128835	150042	318443
TOTALE	164135	199959	413979

Età	Ambiti						TOTALE
	CREMA	CREMONA	CASALMAGGIORE VIADANA	ASOLA GUIDIZZOLO	MANTOVA	SUZZARA OSTIGLIA	
>=65	35300	40528	20719	22499	37430	24277	180753
<65	128835	120211	65887	89646	119461	73280	597320
TOTALE	164135	160739	86606	112145	156891	97557	778073

### La rete dei servizi sanitari di base al 01/01/2016

	CREMONA*	MANTOVA
Medici di Medicina Generale	232 (di cui 117 in rete e 70 in medicina di gruppo)	288 di cui 281 titolari e 7 incarichi provvisori. Dei 281 titolari 98 sono in gruppo e 112 in rete
Presidi di Continuità Assistenziale	7 (53 medici)	14 (83 medici)
Pediatri di Famiglia	37 (di cui 21 in medicina di gruppo)	43 di cui 42 titolari e 1 incarico provvisorio. Dei 42 titolari: 15 sono in associazione semplice, 11 in gruppo, 8 con forma associativa ulteriormente evoluta e 25 in rete
Farmacie Territoriali	122	135

### La rete delle strutture di ricovero e cura accreditate al 01/01/2016

	N. CR*	N. MN	Posti Letto CREMONA	Posti Letto MANTOVA
Aziende Ospedaliere	2	1	1565	776
Strutture Private Accreditate	3	6	364	500
Poliambulatori accreditati pubblici e privati	14	18		
Comunità psichiatriche/Neuropsichiatriche dell'infanzia e Adolescenza (residenziali e semiresidenziali)	18	14		

\* i dati di Cremona comprendono anche l'ambito territoriale di Crema

### La rete dei servizi socio-sanitari al 01/01/2016

	n. CR*	n.MN	POSTI LETTO contratto CREMONA	POSTI LETTO Contratto MANTOVA
RSA	33	48	n. 3680	n. 3258
CDI	23	20	n. 539	n. 330
Cure Intermedie Residenziali	8	4	n. 513	n. 162
Riabilitazione CDC e minori	3	2	n. 24	n. 170
Riabilitazione ambulatoriale	6	3	n. 28.300 (prestazioni)	n. 23.155 (prestazioni)
Post acuta residenziale	-	1	-	n. 28
Hospice sociosanitario	1	2	n. 14	n. 18
CDD	11	12	n. 204	n. 339
RSD	7	3	n. 718	n. 120
CSS	10	8	n. 90	n. 66
Erogatori ADI	29	19		
Riab.dipendenze (comunità)	10	8	n. 176	n. 141
Sert (pubblici)	2	1		
Consultori familiari	6 di cui 3 privati	14 di cui 1 privato		

\* i dati di Cremona comprendono anche l'ambito territoriale di Crema

La rete sociosanitaria dell'ATS Val Padana rappresenta un patrimonio notevole che risponde ai bisogni dei cittadini cremonesi e mantovani, ma anche con altre attività da altre ATS o Regioni. La completa diffusione di servizi per anziani e disabili sull'intero territorio è frutto della stratificazione degli anni di scelte autonome degli enti gestori accompagnate da strategie differenti delle due ex ASL. Ciò risulta particolarmente evidente per esempio nelle RSD, tra le quali il patrimonio storico di istituti del secolo scorso si è gradualmente trasformato in risposte moderne ed in alcuni casi di eccellenza con alta attrattività multizonale. Similmente per le RSA e le Cure Intermedie la dotazione dei posti a contratto discende più dalla possibilità di offerta nei limiti del budget regionale che da tendenziali allineamenti con il bisogno dell'utenza. Anche nel caso dei Consultori Familiari si evidenzia un dato storico di diversa impostazione della rete territoriale.

## 2.2 Cosa facciamo: la 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 (Agenzia di Tutela della Salute) 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, anche mediante la propria articolazione distrettuale, 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.

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, Piano Triennale Prevenzione Corruzione, 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.

## 2.3 Il personale

Di seguito si riportano i dipendenti dell'ATS della Val Padana al 01/06/2016:

ELENCO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ATS VAL PADANA AL 1/06/2016			
COMPARTO		DIRIGENZA	
Personale infermieristico	37	Dirigenti medici	52
Personale tecnico sanitario	8	Dirigenti veterinari	139
Personale vigilanza e ispezione	224	Dirigenti sanitari non medici	17
Personale tecnico riabilitazione	7	Dirigenti ruolo tecnico	4
Assistenti sociali	11	Dirigenti amministrativi	9
Personale ruolo tecnico	69	Dirigenti ruolo professionale	6
Personale ruolo amministrativo	217		
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>573</b>	<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENZA</b>	<b>227</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>800</b>	

## 2.4 Dati economici

327 ATS DELLA VAL PADANA

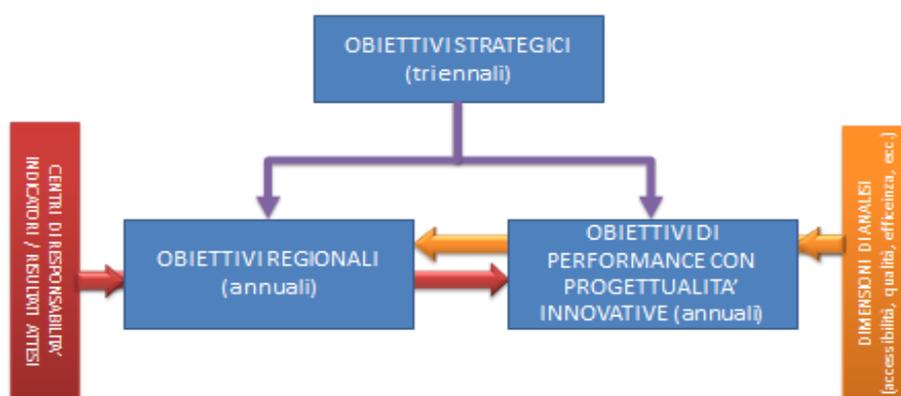
Cod.	Voce	2016
	(Valori in migliaia di Euro)	
		<i>Bilancio di Previsione 2016</i>
	<b>RICAVI</b>	
ASLR01	Quota Capitaria	989.590
ASLR02	Funzioni non tariffate	6.280
ASLR03	F.do maggiori consumi DRG	-
ASLR04	F.do maggiori consumi AMBU	-
ASLR05	Utilizzi contributi esercizi precedenti	-
ASLR06	Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	196.279
ASLR07	Altri contributi (al netto rettifiche)	-
ASLR08	Entrate proprie	9.033
ASLR09	Libera professione (art. 55 CCNL)	297
ASLR10	Prestazioni S.S.R.	-
ASLR11	Proventi finanziari e straordinari	-
ASLR13	Ricavi da prestazioni sanitarie	-
	<b>Totale Ricavi (al netto capitalizzati)</b>	<b>1.201.479</b>
	<b>COSTI</b>	
ASLC01	Drg	428.153
ASLC02	Ambulatoriale	177.235
ASLC03	Neuropsichiatria	6.163
ASLC04	Screening	1.850
ASLC05	Farmaceutica+Doppio canale	151.323
ASLC06	Protesica e dietetica in convenzione	103
ASLC07	File F	68.711
ASLC08	Psichiatria	23.259
ASLC09	Personale	48.494
ASLC10	IRAP personale dipendente	2.666
ASLC11	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	297
ASSIC01	Prestazioni socio-sanitarie	179.001
ASLC12	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	20
ASLC13	Medicina Generale e Pediatri	70.781
ASLC14	Beni e Servizi (netti)	13.244
ASLC15	Altri costi	2.911
ASLC16	Accantonamenti dell'esercizio	-
ASLC17	Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acq. di beni)	11.208
ASLC18	Oneri finanziari e straordinari	-
ASLC19	Prestazioni sanitarie	16.060
	<b>Totale Costi (al netto capitalizzati)</b>	<b>1.201.479</b>
	<b>Risultato economico</b>	<b>-</b>

<b>Totale costi sanitari</b>	<b>1.022.478</b>
------------------------------	------------------

### 3. LA MAPPA DELLA PERFORMANCE

L'ATS della Val Padana intende sviluppare il proprio Piano della Performance quale 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:

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



Fermo restando il perseguimento degli obiettivi di mandato istituzionale ed il recepimento integrale delle indicazioni contenute nelle Regole di Sistema annuali, l'ATS della Val Padana, in questa fase di transizione e di iniziale attuazione della Legge di evoluzione del SSR, sulla base, del contesto territoriale, delle relazioni con i portatori di interesse e delle risorse di cui dispone, individua le priorità di intervento e definisce, in un'ottica di continuo miglioramento:

**OBIETTIVI STRATEGICI:** si intendono gli impegni assunti nel lungo periodo dall'Azienda

**OBIETTIVI ANNUALI:** si intende la declinazione degli obiettivi strategici in un orizzonte temporale di un anno. Sono obiettivi di interesse regionale/aziendale oppure obiettivi operativi, che, in coerenza con la programmazione aziendale sono funzionali a verificare, consolidare e/o migliorare i servizi dell'Agenzia. Per essi, si rinvia a successivo provvedimento ove verranno identificati e assegnati, dando contestualmente atto che i medesimi saranno collegati al processo di budget e al sistema premiante delineato nei contratti integrativi aziendali.

Le diverse articolazioni organizzative rispettivamente coinvolte, attraverso un processo a cascata, assegnano gli obiettivi ai dirigenti ed agli operatori di rispettiva afferenza gerarchica.

Nello **schema allegato n. 1** al presente Piano, sono sinteticamente riportati, per il triennio 2016-2018, gli impegni strategici dell'Agenzia, relativi all'attuazione della L.R. n. 23/2015, anche in funzione della verifica del carattere sperimentale della nuova articolazione organizzativa, con l'impegno a garantire la gestione dei servizi, con particolare riferimento a quanto disposto dalla DGR 4669 del 23/12/2015 e precisamente:

- ✓ alla gestione della fase transitoria relativa al nuovo assetto aziendale;
- ✓ alla contrattazione collettiva integrativa aziendale;
- ✓ all'integrazione dei sistemi informativi;
- ✓ alla gestione dei rapporti istituzionali a livello territoriale in relazione ai nuovi assetti organizzativi.

La scelta di riportare nello schema - allegato n. 1 - gli obiettivi di mandato del Direttore Generale è legata al contesto organizzativo e funzionale provvisorio, che troverà completa ed adeguata definizione con il POAS, di prossima emanazione. Ci si riserva di aggiornare compiutamente il documento il prossimo anno, in proseguo anche dell'attuazione della Riforma Sanitaria.

## 4. LA MISURAZIONE E LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE

La misurazione della performance avviene con periodicità definita, attraverso il monitoraggio degli obiettivi di interesse regionale ed aziendale, 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.

E' compito della Direzione monitorare e valutare lo stato d'avanzamento degli obiettivi di programmazione e gestione contenuti nel presente Piano, declinati in specifici obiettivi di budget assegnati alle strutture, che consentono di verificare i risultati annuali, con il supporto del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, anche ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato e della produttività del personale.

L'ATS della Val Padana utilizza, 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) ed in continuità con la prassi in uso nelle due differenti sedi territoriali, un modello multidimensionale di valutazione e misurazione che consente di avere un'idea della performance nel suo complesso, attraverso indicatori strutturati secondo le seguenti dimensioni:

- ✓ **Accessibilità e soddisfazione dell'utenza:** 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.

## 5. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E CON I SISTEMI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il Piano della Performance, in coerenza con il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2016, adottato con Delibera n. 63 del 24/02/2016, rappresenta un utile strumento per la verifica del corretto impiego delle risorse nel perseguimento dei fini istituzionali e degli obiettivi definiti.

La valutazione del personale dipendente - dirigenza e comparto - risponde ai criteri previsti dalla vigente normativa e dal quadro contrattuale nazionale e locale delle due sedi territoriali; 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 attraverso la scheda di valutazione; tempi, parametri, punteggi e scale per la valutazione sono definiti negli accordi di categoria dell'ex ASL di Cremona e di Mantova.

## 6. COLLEGAMENTO CON TRASPARENZA E INTEGRITA'

**Fonti Normative: - Allegato 1 Sezione B.1.1.4 PNA/2013-PNA/201; Delibera n.6/CIVIT; D.Lgs 150/2009.**

Esiste uno stretto legame funzionale tra Piano della Performance (PP) e Piano Triennale anticorruzione e trasparenza (PTPC). 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'attuazione della disciplina della anticorruzione e della trasparenza è 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, che richiede un concorso di azioni positive di tutto il personale sia per la realizzazione che per i controlli, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabile, tempistica e risorse. Il PTPC 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'Azienda è di garantire un'integrazione di questi strumenti traducendo le misure di prevenzione contenute nei PTPC in veri e propri obiettivi da assegnare in sede di contrattazione del budget. Per un dettaglio analitico degli stessi, si rinvia ai documenti di budget.

L'ATS della Val Padana, con atto deliberativo n. 18 del 29/01/2016 ha formalmente individuato il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Responsabile della trasparenza, concentrando le due responsabilità in un'unica figura nell'ottica dell'efficienza organizzativa stante lo stretto collegamento tra i due ambiti normativi in argomento. Con atto n. 23 del 01/02/2016 è stato adottato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2016-2018, con allegato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Il Piano è stato diffuso con le modalità indicate dalla normativa di riferimento, anche all'interno dell'Agenzia e pubblicato sul sito internet aziendale. Il Piano individua le aree di attività a maggior rischio, sancisce gli obblighi di trasparenza, individua nella formazione un elemento strategico di prevenzione della corruzione negli ambiti operativi ritenuti a rischio e definisce i principali compiti del Responsabile della materia nonché delle figure aziendali che, a diverso titolo, risultano coinvolte nella messa in atto di interventi di prevenzione del rischio corruttivo.

## 7. INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVO STRATEGICO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITA'	DIMENSIONI DI ANALISI
Attuazione della Legge Regionale di riforma del sistema socio-sanitario lombardo	Gestione della fase transitoria relativa al nuovo assetto aziendale caratterizzato da un approccio omogeneo	Assolvimento di tutti gli adempimenti richiesti da Regione Lombardia in maniera puntuale e corretta	<b>2016:</b> 100% di quanto programmato <b>2017:</b> 100% di quanto programmato <b>2018:</b> 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Tutte le dimensioni di analisi
Contrattazione collettiva integrativa aziendale	Sviluppo di un sistema unico di relazioni sindacali per la contrattazione decentrata area comparto e dirigenza ATS	Analisi e comparazione dei contratti integrativi esistenti delle due discolte ASL, stipula dei nuovi contratti integrativi aziendali al fine di garantire un'applicazione uniforme dei diversi istituti contrattuali e loro applicazione	<b>2016:</b> 100% di quanto programmato <b>2017:</b> 100% di quanto programmato <b>2018:</b> 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Efficacia organizzativa
Integrazione dei sistemi informativi	Pianificazione ed attuazione interventi tecnici per portare progressivamente a compimento il nuovo modello organizzativo delineato dalla L.R.23/2015 e l'integrazione tra le due discolte ASL	Rispetto del cronoprogramma contenuto nel programma SISS e nell'allegato "Primi interventi sui sistemi informativi" di cui alla DGR 4702 del 29/12/2015 e completa riorganizzazione dei sistemi informativi	<b>2016:</b> 100% di quanto programmato <b>2017:</b> 100% di quanto programmato <b>2018:</b> 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Efficacia organizzativa

OBIETTIVO STRATEGICO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITA'	DIMENSIONI DI ANALISI
Gestione dei rapporti istituzionali a livello territoriale in relazione ai nuovi assetti organizzativi	Sviluppo di progetti per la presa in carico in una logica di integrazione a rete con i diversi attori di sistema	Documentata evidenza di partecipazione e condivisione di progetti interistituzionali sul territorio	<b>2016:</b> 100% di quanto programmato <b>2017:</b> 100% di quanto programmato <b>2018:</b> 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità
Interazione integrazione e collaborazione con le ASST territoriali di riferimento	Definizione protocolli d'intesa/convenzionali per la regolamentazione delle fasi operative degli afferimenti	Integrazione operativa e gestionale per afferimento del patrimonio immobiliare, di beni mobili, personale, contratti.	<b>2016:</b> 100% di quanto programmato <b>2017:</b> 100% di quanto programmato <b>2018:</b> 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Efficacia esterna
Prevenzione del fenomeno della corruzione	Realizzazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione	Rispetto puntuale e corretto del Piano per la prevenzione della corruzione aziendale adottato con atto n.23 del 1/2/2016	<b>2016:</b> 100% di quanto programmato <b>2017:</b> 100% di quanto programmato <b>2018:</b> 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Efficacia organizzativa
Migliorare l'accesso del cittadino alle informazioni previste in tema di trasparenza	Realizzazione del Programma Triennale della Trasparenza e dell'integrità	Rispetto puntuale e corretto del Programma per la Trasparenza aziendale adottato con atto n.23 del 1/2/2016	<b>2016:</b> 100% di quanto programmato <b>2017:</b> 100% di quanto programmato <b>2018:</b> 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità Efficacia organizzativa