

Performance Management



Piano della Performance

2017-2019

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. Obiettivi e indicatori

- **Obiettivi strategici**
- **Obiettivi operativi**

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 contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria di bilancio.

E’ lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, e consente all’ Agenzia 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 2017 dell’ATS Val Padana si colloca in un contesto organizzativo che risente particolarmente degli effetti della Legge regionale n. 23 del 11 agosto 2015; dal 1° gennaio 2016, infatti, tutto il settore socio sanitario lombardo è stato interessato da una profonda riorganizzazione con la trasformazione delle ex ASL in Agenzie 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 il Piano Performance, quale documento, a valenza triennale e a scorrimento, che costituisce un adeguamento del Piano 2016-2018 adottato con Decreto n.14 del 13/07/2016. Per questo ed in considerazione dell’attuale fase iniziale di attuazione della Legge Regionale citata, tale documento riprende 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.

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 2017, 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/5954 del 05.12.2016, 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, che ha trovato completa e adeguata definizione con il Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS) approvato dalla Giunta Regionale in data 13 marzo 2017 con DGR n. 6328.

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 e annuali 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.



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.

2. L'identità dell'ATS della Val Padana

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.

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.

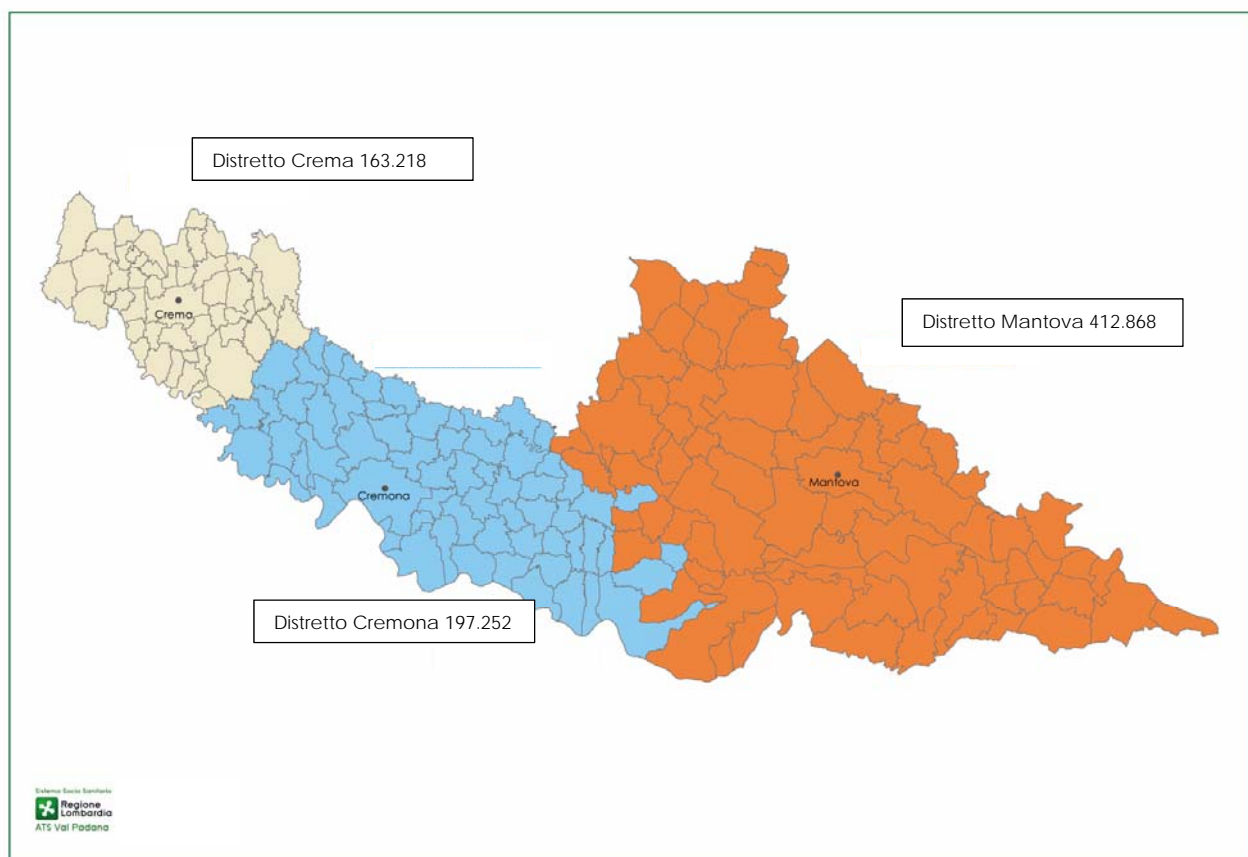
L'ATS Val Padana comprende i territori di competenza delle disciolte Asl di Cremona e ASL di Mantova.

L'articolazione in Distretti è la seguente:

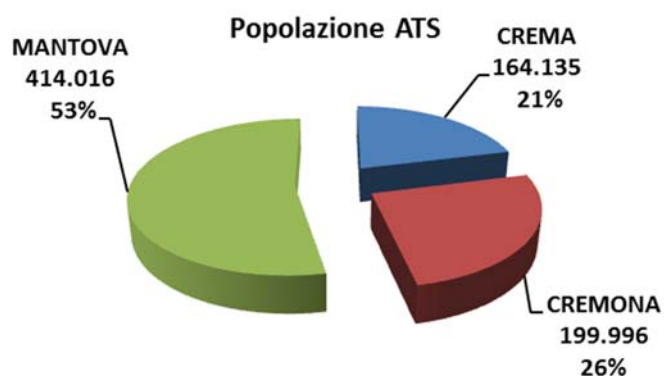
- **Distretto di Crema**, corrispondente al territorio di competenza dell'ASST di Crema, con un' estensione di 572 Km²;
- **Distretto di Cremona**, corrispondente al territorio di competenza dell'ASST di Cremona, con un' estensione di 1.194 Km²;
- **Distretto di Mantova**, corrispondente al territorio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

La composizione dei tre Distretti è la seguente (Fonte ISTAT al 31/12/2015):

- Distretto di Cremona: 197.252 abitanti al 31/12/2015 in 67 comuni;
- Distretto di Crema: 163.218 abitanti al 31/12/2015 in 48 comuni;
- Distretto di Mantova: 412.868 abitanti al 31/12/2015 in 69 comuni.



La ATS Val Padana mostra una distribuzione di popolazione quantitativamente disomogenea, come emerge dall'Anagrafe Assistiti al gennaio 2016.



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, inferiore e 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	22557	35300	156
Cremona	25531	49917	196
Mantova	56894	95539	168
Totale ATS Val Padana	104982	180756	172
Lombardia	1408085	2193018	156

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

Area territoriale	Italiani	Stranieri	%
Crema	146806	17325	11,8
Cremona	171140	28846	16,9
Mantova	358373	55628	15,5
Totale ATS Val Padana	676319	101799	15,1
Lombardia	10008349	1149011	11,5

La rete dei servizi sanitari di base al 01/01/2017

	CREMA	CREMONA	MANTOVA
Medici di Medicina Generale	99 di cui 96 titolari + 4 incarichi provvisori	127 di cui 124 titolari + 3 incarichi provvisori	274 di cui 270 titolari e 4 incarichi provvisori.
Presidi di Continuità Assistenziale	2 (19 medici)	4 (36 medici)	14 (83 medici)
Pediatrati di Famiglia	18	19	43
Farmacie Territoriali	52	72	136

La rete delle strutture di ricovero e accreditate al 01/01/2017

Dettaglio Posti letto attivi al 01/07/2017									
ATS Val Padana	Struttura			N. posti					
Ambito Territoriale	Tipologia	Denominazione Ente	Struttura	ordinari	DH /DS	subacuti	Riabilitazione	Riabilitazione DH	totale
Cremona		ASST di Cremona		839	55	37	49		980
		ASST di Crema		396	22	22	75		515
Mantova	Pubblica	ASST di Mantova	P.O. Asola e Bozzolo	66	12	25	51		154
			P.O. di Mantova	442	35		20		497
			P.O. Pieve di Coriano	115	10		25		150
Tot. posti letto. strutture pubbliche				1.860	134	84	220		2.298
Cremona	Privata	C.C. Ancelle della Carità		12	1		79		92
		C.C. Figlie di San Camillo		87	11		41		139
		C.C. San Camillo		92	19		22		133
		Polo Sanitario Nuovo Robbiani				30			30
Mantova	Privato	Ente Fondazione Salvatore Maugeri	Fondazione Maugeri				93	2	95
		Ente Ospedale di Suzzara	Ospedale di Suzzara	95	8		20		123
		Ente Ospedale San Pellegrino	Ospedale San Pellegrino	87	8				95
		Ente Fondazione Teresa Camplani	Casa di Cura San Clemente	67	3		20	1	91
		Ente Ospedale Viadana	Ospedale Viadana				30		30
		Ente Ospedale Civile di Volta Mantovana	Ospedale di Volta Mantovana		5	11	59	2	77
Tot. posti letto. strutture private				440	55	41	364	5	905
Posti Letto Totali				2.300	189	125	584	5	3.203

La Rete dei servizi Socio Sanitari a contratto al 01/01/2017

**SERVIZI IN AREA MATERNO-INFANTILE
CONSULTORI ACCREDITATI**

	Distretto ASST Mantova	Distretto ASST Crema	Distretto ASST Cremona	Totale
	n. strutture	n. strutture	n. strutture	
Consultori a gestione ASST	13	1	2	16
Consultori a gestione privata a contratto	1	2	1	4

**SERVIZI PER LA DISABILITA' ACCREDITATI
E A CONTRATTO**

	Distretto ASST Mantova		Distretto ASST Crema		Distretto ASST Cremona		Totale	Totale
	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti
RSD	3	120	2	123	5	539	10	782
CDD	12	339	3	70	8	134	23	543
CSS	8	66	3	25	7	65	18	156

CURE INTERMEDIE E SERVIZI DI RIABILITAZIONE ACCREDITATI E A CONTRATTO

	Distretto ASST Mantova		Distretto ASST Crema		Distretto ASST Cremona		Totale	
	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti
Strutture di Cure Intermedie	4	162	3	222	5	284	12	668
Strutture di Cure Intermedie ex sperimentazione post acuta residenziale	1	28	0	0	0	0	1	28

	Distretto ASST Mantova		Distretto ASST Crema		Distretto ASST Cremona		Totale	
	n. strutture	n. posti/prestazioni	n. strutture	n. posti/prestazioni	n. strutture	n. posti/prestazioni	n. strutture*	n. posti/prestazioni
Servizi di Riabilitazione								
Ciclo Diurno Continuo	2	170	0	0	3	24	5	194
Ambulatoriale/ Domiciliare	3	23.155	1	7500	5	22.300	9	52.955

* 12 strutture su 14 sono a contratto anche per cure intermedie mentre 2 strutture operano esclusivamente nella tipologia riabilitazione

SERVIZI PER ANZIANI ACCREDITATI E A CONTROLLO

	Distretto ASST Mantova		Distretto ASST Crema		Distretto ASST Cremona		Totale	
	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti
RSA	48	3258	9	790	24	2890	81	6938
CDI	20	320	5	115	18	427	43	872

SERVIZI PER LE DIPENDENZE

	Distretto ASST Mantova		Distretto ASST Crema		Distretto ASST Cremona		Totale
	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture*
Ser.T a gestione ASST	1		1	0	1	0	3

** più nucleo operativo di Casalmaggiore e 5 sedi territoriali nell'ambito di Mantova (di cui una temporaneamente sospesa)*

COMUNITA' TERAPEUTICHE ACCREDITATE A CONTRATTO

	Distretto ASST Mantova		Distretto ASST Crema		Distretto ASST Cremona		Totale	
	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti
Residenziali	7	121	3	61	7	111	17	293
Semiresidenziali	1	20	0	0	1	12	2	32

STRUTTURE A CONTRATTO PER MALATI TERMINALI

	Distretto ASST Mantova		Distretto ASST Crema		Distretto ASST Cremona		Totale	
	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti	n. strutture	n. posti
HOSPICE	2	18	1	14	0	0	3	32

ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA (ADI)

	Distretto ASST Mantova		Distretto ASST Crema		Distretto ASST Cremona	
ADI a gestione ASST	1		0		0	
ADI gestita da erogatori ACCREDITATI E A CONTRATTO	44	l'operatività copre l'intero territoriale dell'ATS Val Padana nei comuni specificati da ciascun erogatore nel contratto				

MISURE INNOVATIVE A SOSTEGNO DEI PAZIENTI FRAGILI

	Distretto ASST Mantova	Distretto ASST Crema	Distretto ASST Cremona	Totale
	n. strutture	n. strutture	n. strutture	
Rsa aperta	26	6	13	45
Residenzialità leggera	8	1	1	10

Le tabelle evidenziano la complessiva ricchezza della rete di offerta dei servizi socio sanitari, seppur con una distribuzione differente sui tre Distretti; in alcune aree (quali la riabilitazione/cure intermedie e la residenzialità per disabili) è presente una rilevante disomogeneità.

Si segnala inoltre che, per quanto riguarda le RSA, sono attivi ed occupati n. 469 posti letto non a contratto (di cui il 68% nel Distretto di Mantova).

E' compito della ATS, nell'ambito degli indirizzi della programmazione regionale e degli indici medi di dotazione sulle singole tipologia di unità d'offerta, verificare la necessità di riorganizzazione/riconversione, ottimizzazione dei servizi sulla base dei bisogni del territorio tenendo in considerazione altresì la prossimità dei servizi stessi.

Particolare attenzione dovrà essere riservata alle strutture di eccellenza e alle sperimentazioni che rappresentano una realtà importante, con un'alta attrattività multizonale soprattutto nell'area della disabilità, e alle forme innovative e flessibili di assistenza socio sanitaria per anziani quali la RSA aperta e la residenzialità leggera che saranno oggetto nel 2017 ad un processo di revisione.

La forte integrazione degli ambiti sanitario, socio sanitario e sociale, tema principale della programmazione 2017, ha come obiettivo la presa in carico dei pazienti cronici e fragili per l'intero percorso diagnostico, terapeutico ed assistenziale rispetto al quale le unità d'offerta socio sanitarie rappresentano una preziosa risorsa.

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 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, 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.

L'assetto organizzativo e funzionale è contenuto nel Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS) approvato dalla Regione Lombardia con D.g.r. n. 6328 del 13/03/2017 e recepito dal questa Agenzia con Decreto n. 105 del 17/03/2017. Di seguito si riporta una sintetica descrizione delle attività dei Dipartimenti e degli assetti territoriali dell'Agenzia, come individuati nel Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS), dalla quale si evincono le principali aree di intervento.

Tecnostruttura di supporto alla Direzione Strategica, afferente alla Direzione Generale, composta dall'UOC Sistemi Informativi e Controllo Direzionale e UOC Osservatorio epidemiologico con il compito di supportare il processo decisionale della Direzione Strategica attraverso l'organizzazione e l'integrazione del complesso degli strumenti e delle attività finalizzate a definire strategie e le risorse disponibili, nonché a supportare i processi programmatori e decisionali strategici attraverso l'analisi, valutazione e monitoraggio dello stato di salute della popolazione, dei rischi correlati e dell'assistenza.

Dipartimento per la Programmazione, Accreditamento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie, afferente alla Direzione Generale, concorre all'attuazione della programmazione in tema di governo della domanda e dell'offerta sanitaria e sociosanitaria definita dalla Regione relativamente al territorio di propria competenza, al fine di assicurare, con il concorso di tutti i soggetti erogatori accreditati, i LEA ed eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione. Il Dipartimento svolge anche le funzioni di controllo sugli erogatori sanitari e sulle unità d'offerta sociosanitarie, sia pubblici che privati, in collegamento funzionale e secondo le indicazioni fornite dalla Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo.

Dipartimento Amministrativo, di controllo e degli affari generi e legali, afferente al Direttore Amministrativo, coordina e razionalizza le attività dei Servizi Amministrativi a valenza trasversale al fine di garantire e migliorare l'attività amministrativa complessiva dell'Agenzia, nell'ottica dell'efficacia, efficienza, integrazione e semplificazione.

Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria, afferente alla Direzione Sanitaria, tutela e promuove la salute collettiva; svolge azioni di prevenzione, diagnosi precoce, sorveglianza e controllo delle malattie, delle patologie cronico-degenerative. Promuove il miglioramento della qualità della vita, mediante azioni volte ad individuare e rimuovere le cause di nocività, malattia e dipendenze, programmando e garantendo un approccio multidisciplinare alla valutazione del rapporto salute e ambiente. Assicura l'azione di *governance* e di controllo della coerenza tra le *mission* delle Unità Operative, la programmazione delle attività e gli indirizzi di esercizio regionali.

Dipartimento Veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale, afferente alla Direzione Sanitaria, garantisce la tutela della salute pubblica e la salute e il benessere degli animali da reddito e da compagnia. Programma l'attività sulla base dell'analisi del contesto, della graduazione del rischio e degli indirizzi regionali e nazionali, al fine di tutelare la salute pubblica e la salute e il benessere degli animali da reddito e d'affezione. Garantisce la continua ed appropriata erogazione delle attività di prevenzione attraverso il governo complessivo delle strutture organizzative che compongono il Dipartimento. Garantisce forme coordinate di raccordo tra le strutture dipartimentali e le altre Autorità di Controllo.

Dipartimento Cure Primarie, afferente alla Direzione Sanitaria, governa il settore delle Cure Primarie, nello specifico delle convenzioni con MMG, PLS e Medici di CA, unitamente al governo del diritto all'assistenza sanitaria al cittadino, al fine di promuovere l'evoluzione delle cure primarie verso un sistema integrato che possa garantire la continuità di cura in un percorso unitario.

Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali, afferente alla Direzione Socio Sanitaria, rafforza il ruolo dell'Agenzia rispetto alla promozione dell'integrazione dei servizi sanitario, sociosanitario e sociale e alla realizzazione di reti sussidiarie di supporto, avvalendosi anche dei Distretti ATS, con particolare attenzione all'analisi della domanda e al governo del percorso di presa in carico della persona in tutta la rete. Individua e persegue, pertanto, obiettivi di integrazione delle strutture socio sanitarie e sociali e di continuità dei percorsi assistenziali per le persone croniche e fragili, anche attraverso l'analisi e il monitoraggio di protocolli e procedure e il coordinamento delle progettualità innovative nell'ambito dell'offerta di servizi di integrazione tra le reti sociosanitaria e sociale.

A livello territoriale operano i **Distretti**:

- **Distretto di Crema**, che ha competenza sul territorio di riferimento dell'ASST di Crema;
- **Distretto di Cremona**, che ha competenza sul territorio di riferimento dell'ASST di Cremona;
- **Distretto di Mantova**, che ha competenza sul territorio di riferimento dell'ASST di Mantova.

I Distretti, con la Direzione Sociosanitaria delle ASST, assicurano l'omogeneità dell'erogazione delle prestazioni territoriali erogate dalle ASST e dai soggetti erogatori del SSL. Concorrono a realizzare l'analisi dei bisogni e delle prestazioni necessarie, fornendo indicazioni utili per la gestione delle funzioni di negoziazione e acquisto condotte dal PAPSS. I distretti partecipano alle Cabine di regia attivate nell'ambito del Dipartimento della Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali (PIPSS).

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.

2.3 Il personale

Di seguito si riportano i dipendenti dell'ATS della Val Padana al 01/01/2017:

ELENCO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ATS VAL PADANA AL 1/01/2017			
COMPARTO		DIRIGENZA	
Personale infermieristico	24	Dirigenti medici	44
Personale tecnico sanitario	8	Dirigenti veterinari	141
Personale vigilanza e ispezione	191	Dirigenti sanitari non medici	17
Personale tecnico riabilitazione	7	Dirigenti ruolo tecnico	4
Assistenti sociali	9	Dirigenti amministrativi	9
Personale ruolo tecnico	58	Dirigenti ruolo professionale	4
Personale ruolo amministrativo	192		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	489	TOTALE PERSONALE DIRIGENZA	219
TOTALE GENERALE		708	

2.4 Dati economici

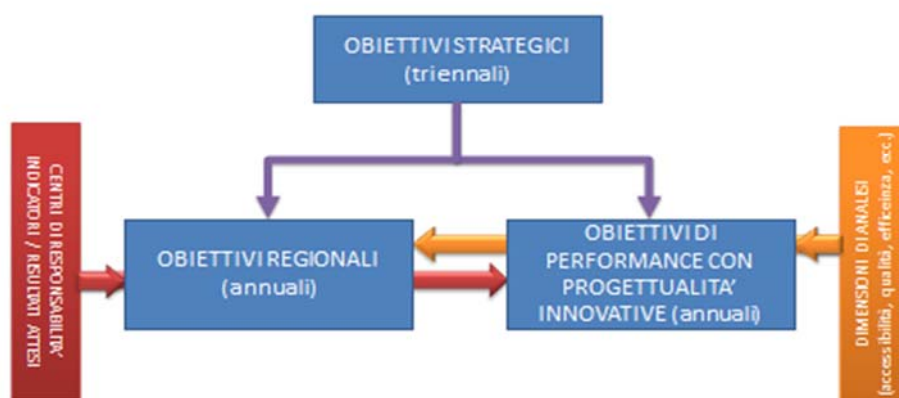
Cod.	Voce	2016	2017	Variazione
		Preconsuntivo al 31/12/2016	Preventivo al 31/12/2017	
		A	B	
	RICAVI			
ASLR01	Quota Capitaria	995.022	1.009.349	14.327
ASLR02	Funzioni non tariffate	6.280	6.280	-
ASLR03	F.do maggiori consumi DRG	-	-	-
ASLR04	F.do maggiori consumi AMBU	-	-	-
ASLR05	Utilizzi contributi esercizi precedenti	838	751	-87
ASLR06	Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	198.044	197.223	-821
ASLR07	Altri contributi (al netto rettifiche)	1.212	-	- 1.212
ASLR08	Entrate proprie	9.036	9.036	-
ASLR09	Libera professione (art. 55 CCNL)	333	333	-
ASLR10	Prestazioni S.S.R.	-	-	-
ASLR11	Proventi finanziari e straordinari	708	-	-708
ASLR13	Ricavi da prestazioni sanitarie	-	-	-
	Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	1.211.473	1.222.972	11.499
	COSTI			
ASLC01	Drg	431.606	427.760	- 3.846
ASLC02	Ambulatoriale	179.018	179.371	353
ASLC03	Neuropsichiatria	5.807	6.334	527
ASLC04	Screening	1.816	2.978	1.162
ASLC05	Farmaceutica+Doppio canale	155.633	159.085	3.452
ASLC06	Protesica e dietetica in convenzione	172	184	12
ASLC07	File F	63.899	79.852	15.953
ASLC08	Psichiatria	24.677	25.006	329
ASLC09	Personale	47.853	43.924	- 3.929
ASLC10	IRAP personale dipendente	2.650	2.403	-247
ASLC11	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	314	314	-
ASSIC0 1	Prestazioni socio-sanitarie	183.989	183.866	-123
ASLC12	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	615	245	-370
ASLC13	Medicina Generale e Pediatri	70.055	70.411	356
ASLC14	Beni e Servizi (netti)	12.760	9.458	- 3.302
ASLC15	Altri costi	2.805	3.919	1.114
ASLC16	Accantonamenti dell'esercizio	3.538	4	- 3.534
ASLC17	Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acq. di beni)	11.407	12.212	805
ASLC18	Oneri finanziari e straordinari	2	-	- 2
ASLC19	Prestazioni sanitarie	12.857	15.646	2.789
	Totale Costi (al netto capitalizzati)	1.211.473	1.222.972	11.499
ASLR12	Contributo da destinare al finanziamento del PSSR, progetti obiettivo, miglioramento qualità offerta e realizzazione piani di sviluppo regionali (FSR indistinto)	-	-	-
	Risultato economico	-	-	-
	Totale costi sanitari	1.027.484	1.039.106	11.622

(Valori in migliaia di Euro)

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 di mandato assunti in un arco temporale pluriennale (tre anni);

OBIETTIVI OPERATIVI: 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.

Nello **schema allegato n. 1** al presente Piano sono sinteticamente riportati, per il triennio 2017-2019, 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 n. 5954 del 05/12/2016 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.

Nello **schema allegato n. 2** al presente Piano sono elencati gli impegni per l'esercizio 2017 ritenuti più significativi e sono associati, per quanto possibile, ad indicatori con relativi target. Le diverse articolazioni organizzative rispettivamente coinvolte, attraverso un processo a cascata, assegnano gli obiettivi ai dirigenti ed agli operatori di rispettiva afferenza gerarchica. Per un maggior dettaglio degli stessi, si rinvia allo specifico provvedimento ove verranno assegnati, dando contestualmente atto che i medesimi saranno collegati 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.

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 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:** 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 2017, adottato con Decreto n. 49 del 14/02/2017, 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; 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 locali di categoria.

6. COLLEGAMENTO CON TRASPARENZA E INTEGRITÀ

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'Agenzia è di garantire un'integrazione di questi strumenti traducendo le misure di prevenzione contenute nei PTPC in veri e propri obiettivi da assegnare alle articolazioni aziendali.

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. 18 del 31/01/2017 è stato adottato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2017-2019, 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.

Al fine di evitare duplicazioni e ripetizioni di contenuti già dettagliati nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2017-2019, per la declinazione di obiettivi, azioni e misure specifiche – unitamente all'individuazione degli assetti coinvolti – si rinvia agli schemi di dettaglio già contenuti nel Decreto di riferimento.

7. OBIETTIVI E INDICATORI

Obiettivi strategici

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 e di attuazione della legge regionale consolidando il ruolo dell'Agenzia	Assolvimento di tutti gli adempimenti richiesti da Regione Lombardia in maniera puntuale e corretta, anche attraverso la graduale attuazione del Piano di Organizzazione	2017: 100% di quanto programmato 2018: 100% di quanto programmato 2019: 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 disciolte ASL, stipula dei nuovi contratti integrativi aziendali al fine di garantire un'applicazione uniforme dei diversi istituti contrattuali e loro applicazione	2017: 100% di quanto programmato 2018: 100% di quanto programmato 2019: 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 disciolte 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	2017: 100% di quanto programmato 2018: 100% di quanto programmato 2019: 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	2017: 100% di quanto programmato 2018: 100% di quanto programmato 2019: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità
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.	2017: 100% di quanto programmato 2018: 100% di quanto programmato 2019: 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 per la prevenzione della corruzione aziendale adottato con atto n.18 del 31/012017	2017: 100% di quanto programmato 2018: 100% di quanto programmato 2019: 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.18 del 31/01/2017	2017: 100% di quanto programmato 2018: 100% di quanto programmato 2019: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità Efficacia organizzativa

Obiettivi operativi 2017

OBIETTIVO OPERATIVO (2017)	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITA'	DIMENSIONI DI ANALISI
Attuazione della Legge regionale di riforma del sistema socio-sanitario lombardo	Gestione della fase di attuazione della legge regionale mediante il Corretto e puntuale assolvimento degli adempimenti richiesti da Regione Lombardia	Riunioni del Collegio dei Direttori Sottoscrizioni accordi con le ASST	Almeno 12 incontri Sottoscrizione di almeno 2 accordi multilaterali	Tutte le articolazioni aziendali	Tutte le dimensioni di analisi
Attuazione della Legge regionale di riforma del sistema socio-sanitario lombardo	Corretta e graduale attuazione del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS)	Realizzazione di tutte le azioni previste nel cronoprogramma	Rispetto del cronoprogramma=100%	Tutte le articolazioni aziendali	Tutte le dimensioni di analisi
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli nell'ambito della prevenzione medica	Esecuzione dei controlli nel rispetto del Piano Aziendale Controlli	n. controlli effettuati/n. controlli pianificati =100%	DIPS	Efficienza produttiva
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli nell'ambito della prevenzione veterinaria	Esecuzione dei controlli nel rispetto del Piano Aziendale Controlli	n. controlli effettuati/n. controlli pianificati =100%	DPV	Efficienza produttiva
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli sulle strutture sanitarie	Esecuzione dei controlli sulle prestazioni di specialistica ambulatoriale e sul prestazioni di ricovero e cura	Prestazioni di ricovero= controllo del 14% delle prestazioni 2016 Prestazioni ambulatoriali= controllo del 3,5% della produzione 2016	PAAPS	Efficienza organizzativa
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli sulle unità d'offerta sociali	Attuazione del Piano Controlli 2017	Comunicazioni Preventive d'Esercizio e Segnalazione di disservizi, qualora ritenuta attendibile = 100% Strutture in esercizio per minori=50%	PAAPS	Accessibilità

OBIETTIVO OPERATIVO (2017)	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITA'	DIMENSIONI DI ANALISI
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli sulle unità d'offerta socio-sanitarie	Attuazione del Piano Controlli 2017	n. controlli effettuati/n. controlli pianificati =100%	PAAPS	Efficacia organizzativa
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli nell'ambito del Servizio Farmaceutico	Esecuzione dei controlli previsti per farmacie, parafarmacie e grossisti	n. controlli effettuati/n. controlli pianificati =100%	Servizio Farmaceutico	Efficacia organizzativa
Valorizzazione del capitale umano	Sviluppo delle competenze	Realizzazione delle iniziative previste dal piano di formazione	n. corsi formativi effettuati/n. corsi formativi pianificati =80%	Servizio Formazione	Efficacia organizzativa
Prevenzione e Promozione della salute	Attuazione del Piano Integrato Locale di Promozione della Salute 2017	Comunità Amica dei Bambini" - UNICEF, conseguimento qualificazione UNICEF	Attuazione iniziativa =100%	DIPS	Efficacia produttiva
Pagamenti verso fornitori	Rispetto delle scadenze delle fatture	Mantenimento delle performance positive	Rispetto delle scadenze delle fatture = 100%	Dipartimento Amministrativo	Efficacia produttiva
Tempi d'attesa	Miglioramento della comunicazione con l'utenza - Piano attuativo per il governo dei tempi d'attesa	Aggiornamento puntuale della sezione del sito Web dell' ATS relativamente ai tempi d'attesa, e alle modalità di accesso alle prestazioni	Pubblicazione del 100% dei report del tempo medio comunicato mensilmente dagli erogatori contrattualizzati	PAAPS	Accessibilità