

Performance Management



Piano della Performance

2020-2022

Agenzia di Tutela della Salute

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

Sommario

PREMESSA	3
L'IDENTITÀ DELL'ATS DELLA VAL PADANA	5
LA RETE DEI SERVIZI SANITARI DI BASE AL 31/12/2019	8
LA RETE DELLE STRUTTURE DI RICOVERO E ACCREDITATE AL 31/12/2019	8
LA RETE DEI SERVIZI SOCIOSANITARI A CONTRATTO AL 31/12/2019	9
IL PERSONALE	11
DATI ECONOMICI (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)	12
COSA FACCIAMO: LA MISSION AZIENDALE	13
LA PRESA IN CARICO	15
LA MAPPA DELLA PERFORMANCE	16
LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	17
LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	17
LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	17
COLLEGAMENTO CON PTPCT	18
COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE	18
OBIETTIVI E INDICATORI	19
ALLEGATO 1 – OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2022	19
ALLEGATO 2 – OBIETTIVI OPERATIVI 2020	20
PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE	22
ALLEGATO 3 – PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022	22

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 2020-2022 dell’ATS Val Padana si colloca in un contesto organizzativo e funzionale che ha trovato completa ed adeguata definizione nel nuovo Piano Organizzativo Strategico (POAS), approvato dalla Giunta Regionale in data 13 marzo 2017 con DGR n. 6328, 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. 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 annuale, che costituisce un adeguamento del Piano 2019-2021 adottato con Decreto n. 41 del 30/01/2019, dando avvio al ciclo di gestione della performance.

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. In particolare riporta gli impegni strategici e le priorità dell’Agenzia in coerenza con le funzioni che risultano definite ed in capo ad ATS; tra gli impegni strategici si evidenzia il consolidamento del nuovo modello di presa in carico dei pazienti affetti da patologie croniche in una logica di integrazione ospedale e territorio.

Tale Piano, elaborato in coerenza con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, con la programmazione regionale, con particolare riferimento alla DGR n. XI/2672 del 16.12.2019, con il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT), 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.

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.

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, con un'estensione complessiva di 4.107 Km², comprendente 177 comuni, per un totale di 771.247 abitanti (Fonte ISTAT al 01/01/2019), così suddivisi:

- Distretto di Cremona: 196.502 abitanti in 65 comuni;
- Distretto di Crema: 162.453 abitanti in 48 comuni;
- Distretto di Mantova: 412.292 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 smi, pari al numero delle ASST comprese nel territorio di competenza dell'Agenzia stessa.

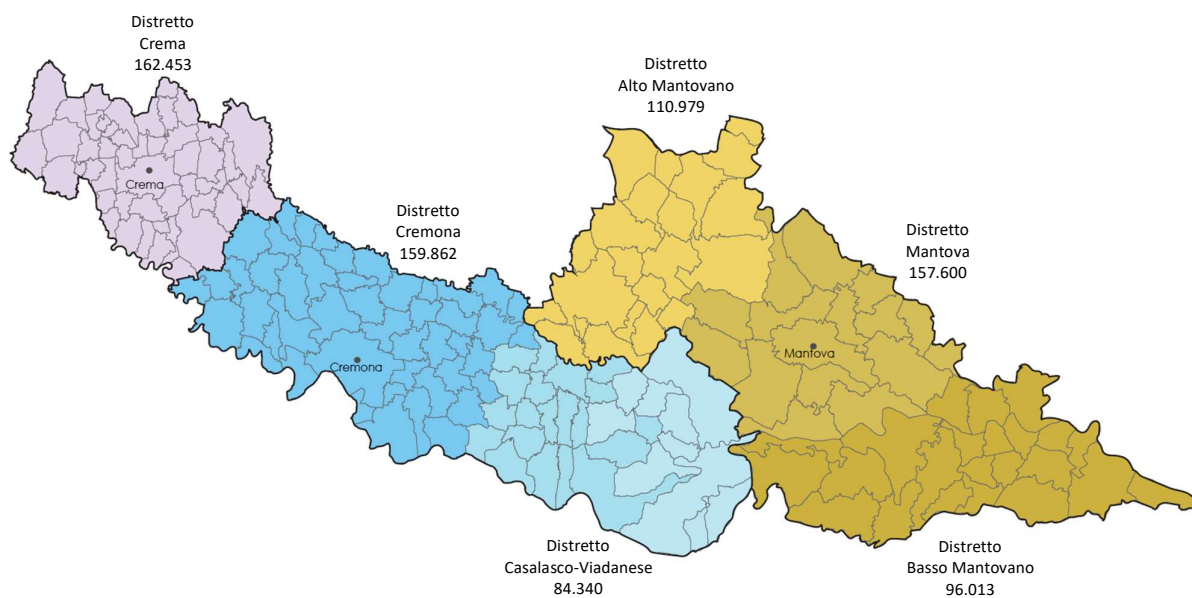
L'articolazione in Distretti è la seguente:

- 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.

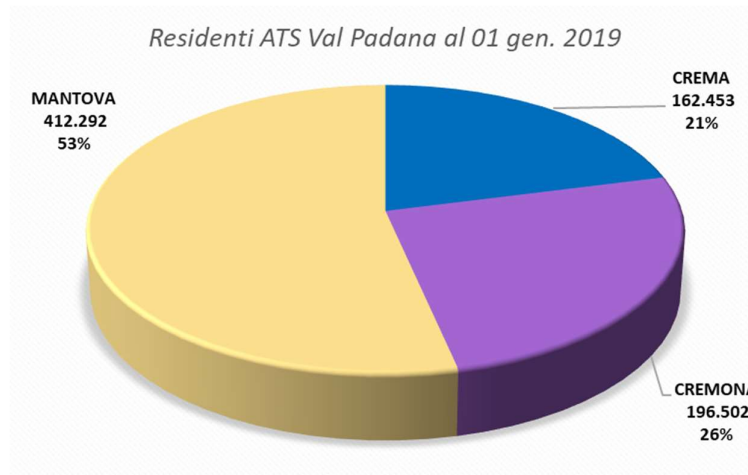
Ogni Distretto è articolato in ambiti distrettuali, comprendenti ciascuno una popolazione di norma non inferiore a 80.000 abitanti (art.7 bis L.R. 33/2009). Nell'individuazione degli ambiti distrettuali dell'ATS della Val Padana si è tenuto conto, altresì dei seguenti criteri:

- 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 2019 (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 Cremona, mentre Mantova si colloca in posizione intermedia.

Distretto	Popolazione 0-14 anni	Popolazione 65+ anni	Indice di Vecchiaia
Crema	21.497	36.855	171
Cremona	24.459	49.978	204
Mantova	54.821	97.529	178
Totale ATS Val Padana	100.777	184.362	183
Lombardia	1.373.491	2.272.836	165

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	Italiani	Stranieri	%
Crema	162.453	16.072	9,9
Cremona	196.502	26.891	13,7
Mantova	412.292	53.102	12,9
Totale ATS Val Padana	771.247	96.065	12,5
Lombardia	10.060.574	1.181.772	11,7

LA RETE DEI SERVIZI SANITARI DI BASE AL 31/12/2019

Distretto	Totale n. MMG	di cui titolari	di cui incaricati provvisori	Totale n. PLS	di cui titolari	di cui incaricati provvisori	Totale n. MCA	n. Presidi di CA	n. Ambulatori di CA per "Ambulabili" diurni
Mantova	269	248	21	42	41	1	94	14	3
Cremona	129	124	5	19	18	1	43	4	0
Crema	103	93	10	18	16	2	27	2	0
Totale ats	501	465	36	79	75	4	164	20	3

LA RETE DELLE STRUTTURE DI RICOVERO E ACCREDITATE AL 31/12/2019

Posti letto attivi al 31/12/2019								
Ambito Territoriale	Denominazione Ente	Struttura	N. posti					TOTALE
			Ordinari	DH/DS	Subacuti	Riabilitazione	Riabilitazione DH	
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		2.010

Posti letto attivi al 31/12/2019								
Ambito Territoriale	Denominazione Ente	Struttura	N. posti					TOTALE
			Ordinari	DH/DS	Subacuti	Riabilitazione	Riabilitazione DH	
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	I.C.S. Salvatore Maugeri	Centro Medico Castel Goffredo				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 Civile di Volta Mantovana		5	11	59	2	77
Totale posti letto strutture PRIVATE			397	53	41	339	5	835

Strutture di Area Psichiatrica		
Ambito Territoriale	Tipologia Struttura	N.Strutture
Cremona	Strutture residenziali private accreditate	11
	Strutture semi-residenziali private accreditate	2
	Strutture di neuro-psichiatria infantile	0
	Strutture residenziali private accreditate	4
	Strutture semi-residenziali private accreditate	1
Mantova	In ambito di psichiatria e neuropsichiatria infantile le attività vengono erogate dalla sola ASST di Mantova	

LA RETE DEI SERVIZI SOCIO SANITARI A CONTRATTO AL 31/12/2019

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	15		15		0	
Consultori a gestione privata a contratto	5		5		4	

Servizi per la disabilità	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSD	12	815	12	812	10	812
CDD	24	565	24	565	23	543
CSS	17	149	17	148	17	148

Cure Intermedie e Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Cure Intermedie	12	659	12	686	12	668
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	4	179	4	179	4	179
Ambulatoriale/Domiciliare*	10	57.455	10	57.455	10	57.455

Servizi per Anziani	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSA***	88	8.062	87	7.504	81	6.938
CDI	49	1.045	49	1.040	43	872

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	9		9			
Comunità terapeutiche residenziali	17	297	17	296	17	293
Comunità terapeutiche semiresidenziali	2	32	2	32	2	32
SMI	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**	33		33		41	
Erogatori ADI gestione diretta ASST	1		1		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**	9		9		11	
Cure Palliative Residenziali (Hospice) ****	7	92	7	92	7	92

TOTALE	316	69.378	315	68.837	284	68.060
---------------	------------	---------------	------------	---------------	------------	---------------

* 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 (6.938) sono così dettagliati: 6.534 p.l. ordinari – 366 in nucleo Alzheimer – 38 in nucleo per Stati vegetativi

**** di cui 6 posti di day hospital

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 tuttora presente una rilevante disomogeneità. In ordine a tale scenario, nel corso del 2019, è stata presentata a RL una proposta di riqualificazione della rete che aveva evidenziato le criticità relative alla disomogeneità territoriale.

Lo sviluppo della rete d'offerta territoriale residenziale, semiresidenziale domiciliare, ambulatoriale e territoriale disposto con DGR XX/1987/2019, sulla base anche dell'analisi dettagliata dell'offerta per target di bisogno, ha preso a riferimento l'articolazione distrettuale permettendo di potenziare le aree di maggiore carenza di offerta. Nell'ATS della Val Padana ciò ha consentito l'ampliamento di 30 posti letto a contratto per RSD nel territorio del Distretto di Mantova, che presentava una dotazione di posti letto per questa unità d'offerta inferiore all'indice regionale.

Allo stato attuale pertanto:

- RSD: dotazioni altamente superiori all'indice regionale in ambito cremonese, superiori in ambito cremasco, in parte riequilibrato in ambito mantovano;
- RSA: dotazione di posti letto nell'ambito cremonese superiore agli indici regionali, in equilibrio in ambito mantovano, dotazione inferiore all'indice regionale in territorio cremasco;
- Cure Intermedie: maggiori dotazioni di posti letto in ambito cremonese e cremasco, carenze in ambito mantovano, posto che tutta la materia è in corso di riordino: nel 2019 il processo è stato avviato con la ricognizione in funzione della riclassificazione in degenze di comunità, per cui si attendono successive indicazioni regionali.

Nel corso del 2020, secondo le indicazioni regionali, si svilupperà il percorso di riclassificazione delle Degenze di Comunità nonché dei POT e dei PreSST. Parallelamente proseguirà il processo di rafforzamento delle cure domiciliari, nell'ottica della massima appropriatezza e della sinergia di sistema tra tutti i setting assistenziali.

Nel corso del 2020 si procederà alla contrattualizzazione di uno SMI attualmente solo accreditato, come da indicazioni regionali, nell'ottica dell'implemento della rete territoriale dei servizi per le dipendenze.

IL PERSONALE

Di seguito si riportano i dipendenti dell'ATS della Val Padana al 31/12/2019:

ELENCO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ATS DELLA VAL PADANA – 31/12/2019			
COMPARTO		DIRIGENZA	
Personale infermieristico	19	Dirigenti medici	41
Personale tecnico sanitario	7	Dirigenti veterinari	136
Personale vigilanza e ispezione	183	Dirigenza Sanitaria	12
Personale tecnico riabilitazione	8	Dirigenti ruolo tecnico	4
Assistenti sociali	8	Dirigenti amministrativi	12
Personale ruolo tecnico	46	Dirigenti ruolo professionale	3
Personale ruolo amministrativo	180	Dirigenti professioni Sanitarie	3
Personale OTA-OSS	1		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	452	TOTALE PERSONALE DIRIGENZA	211

DATI ECONOMICI (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)

Il Piano della Performance, in coerenza con il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2020, 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 1/1/2020 (dati relativi al IV CET 2019) che costituiscono la partenza per la definitiva assegnazione per il Bilancio di Previsione 2020

Cod.	Voce	2019	
		Bilancio Preventivo (Decreto ATS n.421 del 20/09/2019)	Assegnazione Assestamento (Decreto n.18870 del 20/12/2019)
	RICAVI		
ASLR01	Quota Capitaria	1.034.011.575	1.032.258.708
ASSIR01	Ricavi ASSI		
ASLR02	Funzioni non tariffate	4.734.189	4.734.189
ASLR03	F.do maggiori consumi DRG		
ASLR04	F.do maggiori consumi AMBU		
ASLR05	Utilizzi contributi esercizi precedenti	3.078.891	3.495.936
ASLR06	Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	196.166.767	201.971.047
ASLR07	Altri contributi (al netto rettifiche)		161.826
ASLR08	Entrate proprie	9.051.000	8.219.919
ASLR09	Libera professione (art. 55 CCNL)	220.000	274.500
ASLR10	Prestazioni S.S.R.		
ASLR11	Proventi finanziari e straordinari		717.784
ASLR13	Ricavi da prestazioni sanitarie	290.000	261.767
R_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	32.543.000	32.543.000
R_MOB_I	Mobilità internazionale	18.899	18.899
	Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	1.280.114.321	1.284.657.575
	COSTI		
ASLC01	Drg	423.481.273	421.117.048
ASLC02	Ambulatoriale	184.280.264	183.724.112
ASLC03	Neuropsichiatria	7.026.243	6.812.950
ASLC04	Screening	2.040.000	2.260.071
ASLC05	Farmaceutica+Doppio canale	152.619.122	157.239.369
ASLC06	Protesica e dietetica in convenzione	196.340	233.538
ASLC07	File F	100.840.662	99.718.883
ASLC08	Psichiatria	25.703.621	25.127.356
ASLC09	Personale	42.719.545	42.670.103
ASLC10	IRAP personale dipendente	1.990.623	1.986.990
ASLC11	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	192.000	239.400
ASSIC01	Prestazioni socio-sanitarie	194.396.710	195.303.823
ASLC12	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	444.000	411.056
ASLC13	Medicina Generale e Pediatri	69.969.294	69.969.294
ASLC14	Beni e Servizi (netti)	8.700.706	9.350.567
ASLC15	Altri costi	2.415.000	2.429.825
ASLC16	Accantonamenti dell'esercizio	1.216.000	6.182.628
ASLC17	Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acq. di beni)	14.383.146	13.300.302
ASLC18	Oneri finanziari e straordinari	0	110.835
ASLC19	Prestazioni sanitarie	11.347.279	10.316.932
C_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	32.543.000	32.543.000
C_MOB_I	Mobilità internazionale	3.609.493	3.609.493
	Totale Costi (al netto capitalizzati)	1.280.114.321	1.284.657.575
ASLR12	Contributo da destinare al finanziamento del PSSR, progetti obiettivo, miglioramento qualità offerta e realizzazione piani di sviluppo regionali (FSR indistinto)		
	Risultato economico	0	0
	Totale costi sanitari	1.085.717.611	1.089.353.752

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 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 principali aree di intervento emergono dalla sintetica descrizione delle attività dei Dipartimenti e degli assetti territoriali dell'Agenzia, come individuati nel Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS), approvato dalla Regione Lombardia con D.g.r. n. 6328 del 13/03/2017 e recepito da questa Agenzia con Decreto n. 105 del 17/03/2017, qui di seguito riportate:

Tecnostuttura 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 programmatici 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 missioni 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.

LA PRESA IN CARICO



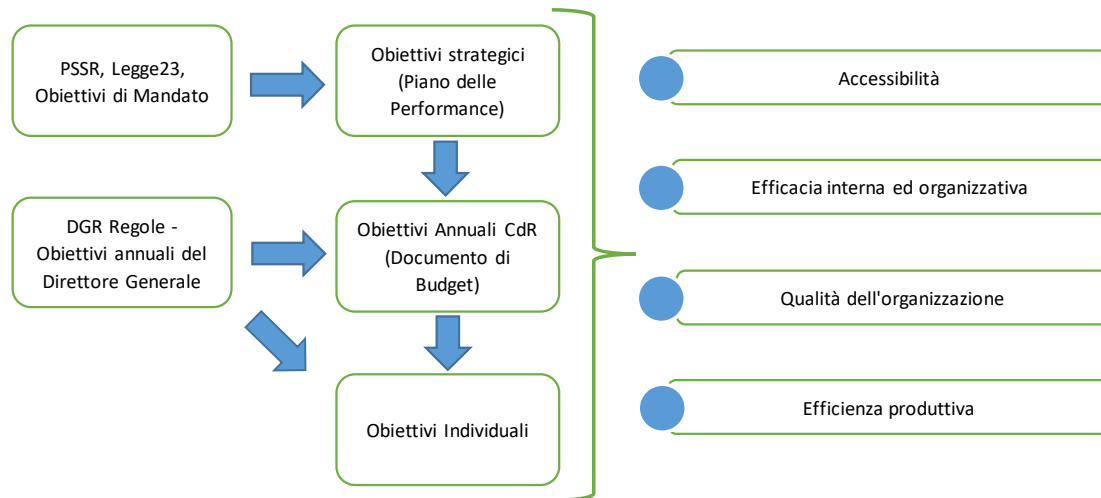
Regione Lombardia, in linea con il Piano Nazionale della Cronicità messo a punto dal Ministero della Salute e condiviso con le Regioni, ha perseguito l'obiettivo fondamentale di contribuire al miglioramento della tutela per le persone affette da malattie croniche, riducendone il peso sull'individuo, sulla sua famiglia e sul contesto sociale, migliorando la qualità della vita e rendendo più efficaci ed efficienti i servizi sanitari in termini di prevenzione e assistenza. Dai primi mesi del 2018 è stato attivato, in Lombardia, un nuovo modello di presa in carico per i cittadini affetti da patologie croniche. Nel nuovo modello un soggetto gestore organizza tutti i servizi sanitari e sociosanitari per rispondere ai bisogni del singolo paziente, programmando prestazioni ed interventi di cura specifici, prescrivendo le cure farmacologiche più appropriate, alleggerendo così il paziente dalla responsabilità di prenotare visite ed esami.

Nei primi mesi del 2018 i cittadini con patologie croniche risultati idonei ad essere "presi in carico" sono stati invitati ad aderire alla nuova opportunità. Le lettere sono ancora valide ma anche i cittadini con una patologia cronica che l'hanno smarrita o non l'hanno mai ricevuta possono aderire al modello. E' sufficiente chiedere informazioni al proprio medico di medicina generale oppure allo specialista in occasione di una visita ambulatoriale o di un accesso al Pronto Soccorso. Il medico o lo specialista, una volta verificata la cronicità dell'assistito, possono procedere alla presa in carico oppure indirizzarlo presso i gestori operanti sul territorio. Il cittadino sceglie quindi il Gestore che prenderà in carico i suoi bisogni di salute e che con lui sottoscriverà un "Patto di Cura". Successivamente, in base alle specifiche necessità cliniche, il clinical manager, che è il medico responsabile della relazione di cura con il paziente, redige il "Piano di Assistenza Individuale" (PAI), generalmente di validità annuale, che contiene tutte le prescrizioni necessarie alla gestione delle patologie croniche da cui è affetto. Da quel momento il Gestore accompagna il paziente nel percorso di cura, programmando e prenotando visite, esami ed altre necessità di cura, affiancandolo nell'attuazione dell'intero piano terapeutico. Possono svolgere il ruolo di Gestore i soggetti risultati idonei in base alla valutazione effettuata dalle Agenzie di Tutela della Salute territorialmente competenti: Medici di Medicina Generale/Pediatri di Libera Scelta che operano in associazione con altri medici (ad es. in cooperativa); Strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche e private accreditate. Tutte le informazioni aggiornate sono consultabili sul sito dell'ATS all'indirizzo http://www.ats-valpadana.it/Temp_l_cont.asp?IDLivello1=201&IDLivello2=1995&IDLivello3=1347.

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;
- utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati.



Nel triennio 2020-2022 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 contenute nelle Regole di Sistema annuali, l'ATS della Val Padana, sulla base del contesto territoriale 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);
- **OBIETTIVI OPERATIVI:** si intende la declinazione degli obiettivi strategici in un orizzonte temporale di un anno.

Gli obiettivi operativi annuali a loro volta si scompongono in:

- obiettivi regionali, ovvero quelli che discendono dalle regole di sistema e dagli obiettivi di interesse regionale dei Direttori Generali;
- obiettivi aziendali, che, in coerenza con la programmazione aziendale, sono funzionali a verificare, consolidare e/o migliorare i servizi dell'Agenzia.

La definizione degli obiettivi operativi è svolta al termine della fase di programmazione e del processo di budget aziendale.

Nell'**allegato n. 1 – Obiettivi Strategici 2020-2022**, sono sinteticamente riportati gli impegni strategici dell'Agenzia, relativi all'attuazione della L.R. n. 23/2015 e agli obiettivi di mandato, 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.

Nell'**allegato n. 2 – Obiettivi Operativi 2020**, sono elencati gli impegni per l'anno in corso ritenuti più significativi, con particolare riferimento a quanto disposto dalla DGR 2672 del 16/12/2019 e sono rivolti 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 alle diverse articolazioni organizzative, dando contestualmente atto che i medesimi saranno collegati al sistema premiante delineato nei contratti integrativi aziendali.

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.

LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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.

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 (Performance Individuale) nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione integrativa aziendale.

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 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 nei Contratti Integrativi Aziendali.

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.

L'ATS della Val Padana, con atto deliberativo n. 585 del 13/12/2018, ha formalmente individuato un nuovo Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza, a seguito delle dimissioni dal servizio per quiescenza del precedente Responsabile, nominato con atto n. 19 del 29/01/2016. Entro gennaio 2020 verrà adottato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2020-2022 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, 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 già dettagliati nel Piano Triennale della Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2020-2022, per la declinazione di obiettivi, azioni e misure specifiche – unitamente all'individuazione degli assetti coinvolti – si rinvia agli schemi di dettaglio contenuti nel Decreto di approvazione dello stesso.

COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di una adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti 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, si provvede ad allegare il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 approvato con apposito decreto dell'ATS della Val Padana.

OBIETTIVI E INDICATORI

ALLEGATO 1 - OBIETTIVI STRATEGICI 2020 - 2022

OBIETTIVO STRATEGICO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Attuazione della Legge Regionale di riforma del sistema socio-sanitario lombardo coerentemente al Programma Regionale di Sviluppo di Legislatura	Attuazione della programmazione territoriale in sinergia con Regione Lombardia per assicurare una efficiente realizzazione delle politiche sanitarie territoriali	Assolvimento di tutti gli adempimenti richiesti da Regione Lombardia in maniera puntuale e corretta	2020: 100% di quanto programmato 2021: 100% di quanto programmato 2022: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Tutte le 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	2020: 100% di quanto programmato 2021: 100% di quanto programmato 2022: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità
Riordino della rete d'offerta e del territorio di riferimento	Conseguire gli obiettivi in attuazione degli indirizzi regionali	Raggiungimento degli obiettivi pianificati	2020: 100% di quanto programmato 2021: 100% di quanto programmato 2022: 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	Prenotazione da parte dei centri servizi dei gestori delle prestazioni contenute nei PAI	2020: 50% 2021: 50% 2022: 50%	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità
Omogeneizzazione dei sistemi informativi agenziali	Perseguire la omogeneizzazione in accordo con i servizi utilizzatori	Unificazione Intranet agenziale in accordo con Servizio Comunicazione	2020: 100% di quanto programmato 2021: 100% di quanto programmato 2022: 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 attraverso il conseguimento delle misure di prevenzione in esso previsti	2020: 100% di quanto programmato 2021: 100% di quanto programmato 2022: 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 adottato	2020: 100% di quanto programmato 2021: 100% di quanto programmato 2022: 100% di quanto programmato	Tutte le articolazioni aziendali	Accessibilità Efficacia organizzativa

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2020

OBIETTIVO OPERATIVO 2020	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli nell'ambito dell'Igiene e Prevenzione Sanitaria	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 dei controlli	Attuazione dei controlli sulle strutture sanitarie	Esecuzione dei controlli sulle prestazioni di specialistica ambulatoriale e sulle prestazioni di ricovero e cura	Prestazioni di ricovero= controllo del 12,5% delle prestazioni 2019 Prestazioni ambulatoriali= controllo del 3,5% della produzione 2019	Dipartimento Programmazione, Accredimento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie	Efficienza produttiva
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli sulle unità d'offerta sociali	Esecuzione dei controlli nel rispetto del Piano Aziendale Controlli	n. controlli effettuati/n. controlli pianificati =100%	Dipartimento Programmazione, Accredimento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie	Efficienza produttiva
Attuazione dei controlli	<ol style="list-style-type: none"> Attuazione dei controlli di appropriatezza sulle unità d'offerta socio-sanitarie Attuazione dei controlli di vigilanza sulle unità d'offerta socio-sanitarie 	Esecuzione dei controlli di vigilanza e di appropriatezza nel rispetto del Piano Aziendale Controlli	<ol style="list-style-type: none"> Appropriatezza: controllo del 13% delle prestazioni residenziali e 3,5% delle non residenziali Vigilanza: n. controlli effettuati/n. controlli pianificati =100% 	Dipartimento Programmazione, Accredimento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie	Efficienza produttiva
Attuazione dei controlli	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)	Dipartimento Programmazione, Accredimento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie	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
Potenziamento degli strumenti di comunicazione per supportare ed orientare il cittadino nel percorso di "presa in carico" e di accesso ai servizi e per l'empowerment individuale e di comunità.	Migliorare l'accessibilità alle informazioni.	Messa online del nuovo portale dell'Agenzia, con sezioni tematiche nel nuovo portale dell'Agenzia contenenti le informazioni utili al cittadino per l'accesso ai servizi (es. "Presa in Carico", Tempi di Attesa, MMG e PDF, rete d'offerta sanitaria e sociosanitaria) e per l'empowerment individuale e di comunità (es: stili di vita salutari, ecc.).	100%	Ufficio Comunicazione	Accessibilità

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2020

OBIETTIVO OPERATIVO 2020	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Valorizzazione del capitale umano	Sviluppo delle competenze	Realizzazione delle iniziative previste dal piano di formazione	n. corsi formativi effettuati/n. corsi formativi pianificati =50%	Servizio Formazione	Efficacia organizzativa
Prevenzione e Promozione della salute	Promuovere sani stili di vita e ambienti favorevoli alla salute	n. protocolli Rete dei Gruppi di Cammino sottoscritti con i Comuni del territorio	≥dato al 31/12/2019 (Hanno sottoscritto al protocollo n. 26 Comuni (Crema 3; Cremona 12; Mantova 11)	UOS Promozione della Salute e Sviluppo delle Reti Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Efficacia produttiva
Pagamenti verso fornitori	Rispetto delle scadenze delle fatture	Mantenimento delle performance positive	Rispetto delle scadenze delle fatture = 100%	Dipartimento Amministrativo	Efficacia organizzativa
Consolidamento campagne di prevenzione oncologica	Garantire l'offerta prevista dai LEA degli screening oncologici	Estensione fascia d'età dello screening mammografico 45-74 anni; Estensione fascia d'età dello screening coloretale 50-74 anni	Popolazione invitata/popolazione da invitare per lo screening mammografico e per lo screening coloretale nel round di screening >90%;	UOS Programmi di Screening di Popolazione Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Efficienza organizzativa
Consolidamento campagne di prevenzione oncologica	Garantire l'offerta prevista dai LEA degli screening oncologici	Offerta del test di screening di primo livello nella fascia d'età 25-64 anni per l'offerta di screening cervice uterina	Popolazione invitata nella fascia 25-64 anni/ popolazione da invitare nel round di screening >=90%	UOS Programmi di Screening di Popolazione Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Efficienza 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%	Dipartimento Amministrativo, di controllo e degli Affari Generali e Legali	Efficacia Organizzativa
Percorso di integrazione e raccordo con ASST ed Ambiti sulla presa in carico delle persone con disabilità gravissima e le loro famiglie	Condivisione di strumenti e modalità operative per una gestione integrata delle persone beneficiarie della misura B1	Incontri tra ATS, ASST e referenti di ambito territoriale	Almeno 4 incontri / anno	Dipartimento Programmazione per l'integrazione delle Prestazioni Socio-sanitarie con quelle sociali	Accessibilità ed efficacia organizzativa
Contrasto dell'Antimicrobico resistenza	Messa in atto di azioni per la riduzione del consumo di antimicrobici negli allevamenti	Sottoscrizione di almeno un protocollo operativo con allevatori/organizzazioni per la riduzione del consumo di antimicrobici nella specie suina	N° protocolli operativi sottoscritti >=1	Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale	Efficacia produttiva

Allegato 3 - Piano Triennale della Azioni Positive 2020-2022

Piano Triennale della Azioni Positive

2020-2022

Agenzia di Tutela della Salute



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

Sommario

PREMESSA	Errore. Il segnalibro non è definito.
FONTI NORMATIVE.....	2
PIANO AZIONI POSITIVE	4
1. PARI OPPORTUNITÀ E CULTURA DI GENERE	4
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO	5
3. CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA	6
4. CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO	7
MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	8

PREMESSA

La Direzione Strategica dell'ATS della Val Padana, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006, predispone il Piano di Azioni Positive, previa consultazione delle OOSS del Comparto e della Dirigenza e sentite le Consigliere di Parità della Provincia di Cremona e Mantova, competenti territorialmente. Il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 costituisce un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le azioni positive individuate nel presente piano sono misure speciali e non generali, specifiche e ben definite e intervengono nel contesto dell'ATS della Val Padana per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Dovranno essere sviluppate nel triennio 2020-2022 e considerate necessarie a superare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, a rimuovere gli ostacoli di piena ed effettiva parità di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane; a promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione vita, lavoro e famiglia. Il Piano di Azioni Positive costituisce pertanto un'importante risorsa per l'Agenzia che, attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, può riuscire a supportare il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

Come previsto dalla Direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019 il Piano Triennale delle Azioni Positive, quale attività di pianificazione e programmazione finalizzata a rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace, verrà allegato al Piano delle Performance 2020-2022, adottato con Decreto da questa Agenzia entro il 31 gennaio 2020.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Agenzia nell'apposita sezione relativa alle attività del C.U.G.

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

emerge. 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 notorio, 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”.

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 predispongono i seguenti progetti, per ciascuna delle 4 macro aree citate, da attuare nel corso del triennio 2020-2022:

1. 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. E' 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; Attivazione di casella di posta per il contatto diretto da parte dei dipendenti.	CUG Ufficio Comunicazione
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
Promozione della creazione di un gruppo provinciale di coordinamento dei CUG delle ASST di Crema, Cremona e Mantova in condivisione con le consigliere di parità delle province di Cremona e Mantova.	Realizzazione di progetti e percorsi condivisi con i CUG delle Aziende Sanitarie provinciali, coinvolgendo anche i referenti WhP; Divulgazione di una cultura di conciliazione in chiave di genere e delle opportunità connesse al Piano Territoriale di conciliazione vita lavoro e della rete di conciliazione.	Promozione e costituzione del gruppo; Attivazione di un progetto o percorso condiviso; Scambio di buone prassi in tema di conciliazione vita-lavoro e WHP.	CUG PIPSS Referente WHP
Promuovere il riequilibrio di genere nell'utilizzo dei congedi parentali sia in termini di fruizione che in termini di durata.	Assicurare il costante rispetto del principio di non discriminazione e la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro.	Divulgazione tra il personale dipendente di informazioni corrette e aggiornate in merito alla fruizione dei congedi parentali, attraverso note specifiche da pubblicare sull'area intranet aziendale e nel apposita area intranet del CUG.	SRU CUG

2. 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. E’ 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. E’ 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 contempererà, 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
Facilitatore aziendale.	Analisi esplorativa relativa alla possibilità di fruire di convenzioni per servizi necessari nella quotidianità della vita con un auspicabile risparmio di tempo (servizio domestico a domicilio, servizio lavanderia, centri sportivi estivi, asili nido estivi/kinderland, assistenza per anziani, ecc.) con riduzione di assenze per motivi famigliari, stress e con miglioramento della qualità della vita.	Verifica interesse fra i dipendenti; Analisi di <i>best practice</i> presso altri Enti; Valutazione di fattibilità e studio preliminare; Stima del volume di richieste; Stima di impatto in termini economici.	CUG UOC Approvvigionamenti PIPSS
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
Camminata della salute	Valorizzare e promuovere l’attività motoria e gli stili di vita salutari in ambito aziendale e nel territorio di riferimento; Consolidare la Rete locale WHP; Consolidare la rete locale e la collaborazione con i partner territoriali (CONI, UISP ed altre associazioni sportive, TEA Spa e Padania Acque, Terzo Settore...); Coinvolgere i MMG, i Medici delle ASST e gli specialisti Gestori della presa in carico del paziente cronico.	Organizzazione dell’evento in entrambe le sedi territoriali di ATS con percorsi predefiniti; Invito di partecipazione ai dipendenti di ATS della Val Padana e delle ASST di Crema, Cremona e Mantova; Coinvolgimento dei Gruppi di Cammino, dei Comuni, delle Farmacie, delle Associazioni Sportive presenti sul territorio e dei dipendenti di tutte le aziende iscritte al network regionale WHP.	CUG UOSD Promozione della Salute e Sviluppo delle Reti Referente WHP

3. 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 ricomprenda "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 ed aggiornamento del Codice di Comportamento e del Codice Etico	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 ed aggiornamento del Codice di comportamento e del Codice Etico.	CUG SRU RPCT
Promozione dell'utilizzo dello spazio di ascolto, orientamento e accompagnamento presente in Agenzia.	Intercettare eventuali forme di discriminazioni, atti vessatori, mobbing, ecc...	Promuovere la conoscenza dell'esistenza dello spazio d'ascolto, orientamento e accompagnamento.	CUG Ufficio Comunicazione

4. 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
Implementazione dello smart-working.	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali al fine di ridurre le assenze per motivi familiari;</p> <p>Aumento del livello di soddisfazione e senso di appartenenza del lavoratore all'Agenzia;</p> <p>Aumento della produttività all'interno dell'Agenzia.</p>	Avvio di una sperimentazione di smart working.	<p>CUG</p> <p>SRU</p> <p>PIPSS</p>

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

L’Agenzia ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG), costituito dall’ATS della Val Padana con Decreto n. 29 del 31/1/2017, si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano. Si precisa altresì che i progetti previsti nel presente piano sono strettamente correlati ad altri documenti programmatori specifici aziendali: Piano di formazione, Piano di Comunicazione, Piano Sanitario, PTPC, ecc. ai quali si fa espresso rinvio.

Il CUG si attiverà per raccogliere una serie di dati e informazioni riguardanti la quantificazione di genere, retribuzione, azioni realizzate, risultati raggiunti, che costituiranno la base per l’analisi del CUG per la verifica dei risultati e la realizzazione di nuove azioni. Il CUG si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso o a rimodularne l’iter nel momento in cui si proponesse l’impossibilità di conquistare l’obiettivo stabilito.

Entro fine marzo di ogni anno il CUG effettuerà una relazione sullo stato di attuazione dei progetti da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.