

Performance Management



Piano della Performance

2021-2023

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 01/01/2021	8
LA RETE USCA AL 01/01/2021	8
LA RETE DELLE STRUTTURE DI RICOVERO E ACCREDITATE AL 01/01/2021	9
LA RETE DEI SERVIZI SOCIO SANITARI A CONTRATTO AL 01/01/2021.....	10
IL PERSONALE.....	14
DATI ECONOMICI (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)	15
COSA FACCIAMO: LA MISSION AZIENDALE.....	16
EMERGENZA COVID	18
SICUREZZA DEI DIPENDENTI	19
LA PRESA IN CARICO	20
IL LAVORO AGILE	21
LA MAPPA DELLA PERFORMANCE.....	22
LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	23
LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	23
COLLEGAMENTO CON PTPCT	24
OBIETTIVI E INDICATORI.....	25
ALLEGATO 1 - OBIETTIVI STRATEGICI 2021 - 2023	25
ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2021	26
PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE 2021-2023.....	

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 2021-2023 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.

Oltre al contesto organizzativo e funzionale appena descritto, il presente Piano delle Performance risente dell’emergenza sanitaria causata da COVID-19, che ha determinato un contesto sanitario critico a livello nazionale, impattando in misura significativa su tutti gli enti del Servizio Sanitario Nazionale; in particolare, il territorio di Regione Lombardia è stato tra quelli colpiti in misura più grave dalla diffusione del contagio e dalle relative conseguenze in termini assistenziali.

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

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

Viene redatto in maniera sintetica ed è composto da una prima parte descrittiva e una seconda parte comprensiva degli obiettivi strategici e operativi con i relativi indicatori, quali strumenti per la misurazione della performance organizzativa dell’Agenzia.

Nel corso dell’annualità corrente verrà programmato un monitoraggio periodico, unitamente al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, che consenta di verificare l’andamento degli obiettivi e di intervenire con interventi correttivi in corso d’esercizio.

L’ATS della Val Padana elabora il Piano Performance, quale documento, a valenza triennale e a scorrimento annuale, che costituisce un adeguamento del Piano 2020-2022 adottato con Decreto n. 50 del 31/01/2020, dando avvio al ciclo di gestione della performance.

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

Allegato al Piano delle Performance viene adottato altresì il Piano delle Azioni Positive 2021-2023.



Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È 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 769.409 abitanti (Fonte ISTAT al 01/01/2020), così suddivisi:

- Distretto di Cremona: 195.806 abitanti in 65 comuni;
- Distretto di Crema: 162.541 abitanti in 48 comuni;
- Distretto di Mantova: 411.062 abitanti in 64 comuni.

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

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

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

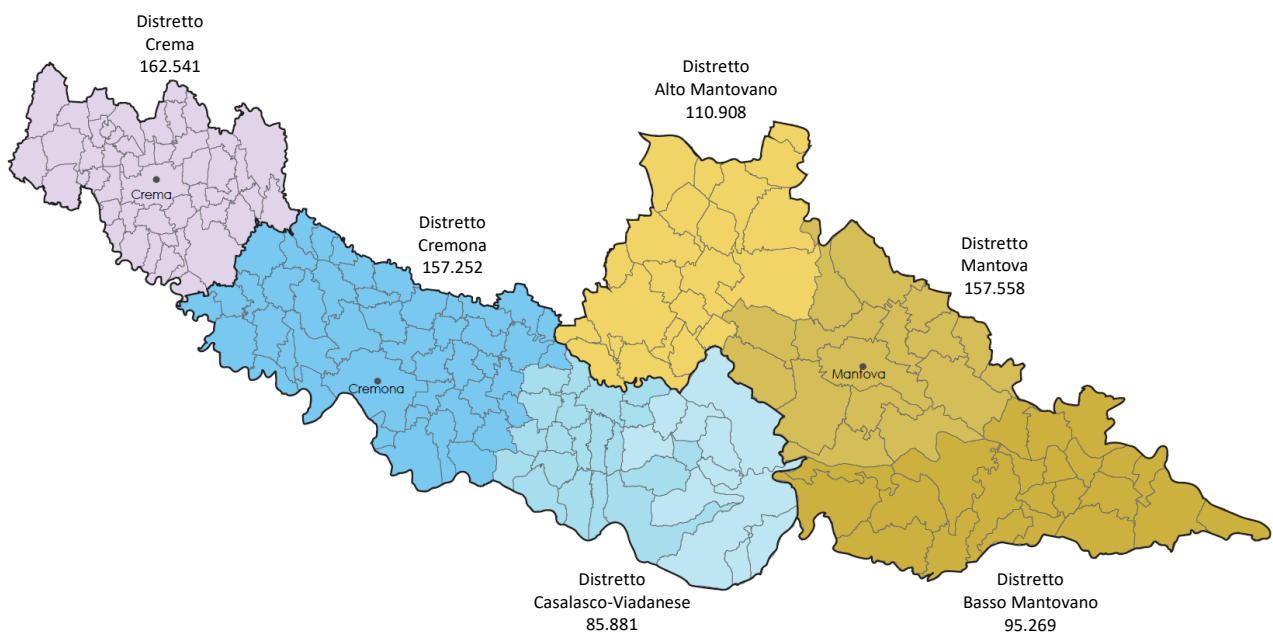
L'articolazione in Distretti è la seguente:

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

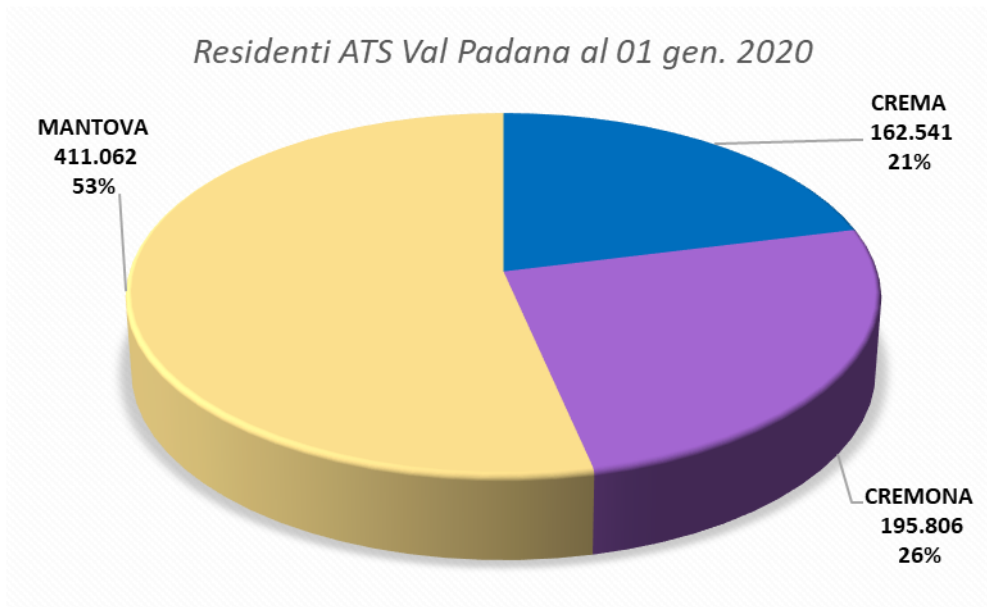
Ogni Distretto è articolato in ambiti distrettuali, comprendenti ciascuno una popolazione di norma non inferiore a 80.000 abitanti (art.7 bis L.R. 33/2009). Nell'individuazione degli ambiti distrettuali dell'ATS della Val Padana si è tenuto conto, altresì dei seguenti criteri:

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

Gli ambiti distrettuali sono così rappresentati



La ATS Val Padana mostra una distribuzione di popolazione quantitativamente disomogenea, come emerge dalla fonte dati Istat gennaio 2020 (ultimi dati disponibili).



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

Distretto	Popolazione 0-14 anni	Popolazione 65+ anni	Indice di Vecchiaia
Crema	21.265	37.541	177
Cremona	24.112	50.234	208
Mantova	53.878	98.204	182
Totale ATS Val Padana	99.255	185.979	187
Lombardia	1.356.968	2.302.527	170

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	162.541	16.072	9,9
Cremona	195.806	26.891	13,7
Mantova	411.062	53.102	12,9
Totale ATS Val Padana	771.247	96.065	12,5
Lombardia	10.103.969	1.206.023	11,9

LA RETE DEI SERVIZI SANITARI DI BASE AL 01/01/2021

Distretto	Totale n. MMG	di cui titolari	di cui inc.prov.	Totale n. PLS	di cui titolari	di cui inc.prov.	Totale n. MCA	di cui titolari	di cui inc.prov.	n. Presidi di CA	n. Ambulatori di CA per "Ambulabili" diurni
Mantova	290	237	53	43	40	3	86	11	75	14	1
Cremona	123	116	7	18	18	-	43	3	40	4	0
Crema	112	84	28	18	17	1	25	2	23	2	0
Totale ats	525	437	88	79	75	4	154	16	138	20	1

LA RETE USCA AL 01/01/2021

L'organico USCA finalizzato agli adempimenti di cui al D.L. 14/2020 è stato attivato da questa Agenzia in data 30.3.2020 con n. 20 medici/die contemporaneamente in servizio (nel rispetto dello standard ministeriale di 1:50.000 abitanti) dislocati in 7 postazioni identificate come segue, al fine di fronteggiare l'emergenza pandemica:

Cremona	Crema	Soresina	Casalmaggiore / Viadana	Mantova	Alto Mantovano	Basso Mantovano
4 medici	3 medici	3 medici	2 medici	4 medici	2 medici	2 medici

La dotazione attuale di n. 20 medici USCA per turno assolve appieno allo standard ministeriale di 1:50.000, stante la popolazione di riferimento per questa Agenzia, pari a circa 780.000 abitanti.

La distribuzione geografica delle sedi in cui operano i medici USCA è stata definita sulla base di valutazioni logistiche, assicurando, comunque la copertura all'intero territorio di ATS.

LA RETE DELLE STRUTTURE DI RICOVERO E ACCREDITATE AL 01/01/2021

Posti letto attivi al 1/1/2021								
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 1/1/2021									
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	95	8		20		123	
		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	2
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 01/01/2021

AMBITO DISTRETTUALE DI CREMA

Servizi in area materno-infantile Consultori	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Consultori pubblici a gestione diretta ASST	1		1		0	
Consultori a gestione privata a contratto	2		2		2	

Servizi per la disabilità	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSD	2	123	2	123	2	123
CDD	2	50	2	50	2	50
CSS	2	17	2	17	2	17

Cure Intermedie e Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Cure Intermedie	3	233	3	233	3	222
Ex speriment post acuti						

Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ciclo Diurno Continuo						
Ambulatoriale/Domiciliare*	1	7.500	1	7.500	1	7.500

Servizi per Anziani	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSA***	11	949	10	835	9	790
CDI	5	145	5	145	5	115
Erogatori Misura Rsa Aperta					6	

Servizi per le dipendenze	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ser.T accreditati a gestione ASST	1		1			
Comunità terapeutiche residenziali	3	61	3	61	3	64
Comunità terapeutiche semiresidenziali						
SMI						

Assistenza Domiciliare Integrata e Cure Palliative Domiciliari	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Enti Erogatori ADI**	8		8		9	
Erogatori ADI gestione diretta ASST						

Cure Palliative Domiciliari e Hospice	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Erogatori Cure Palliative domiciliari**	1		1		2	
Cure Palliative Residenziali (Hospice) ****	1	14	1	14	1	14

TOTALE	43	1.592	42	1.478	47	1.395
---------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------

* prestazioni ambulatoriali e domiciliari non conteggiate nel totale.

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

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

AMBITO DISTRETTUALE DI CREMONA

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	2		2			
Consultori a gestione privata a contratto	1		1		1	

Servizi per la disabilità	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSD	5	542	5	542	5	539
CDD	8	136	8	136	8	134
CSS	7	66	7	65	7	65

Cure Intermedie e Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Cure Intermedie	5	291	5	291	5	284
Ex speriment post acuti						

Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ciclo Diurno Continuo	3	24	3	24	3	24
Ambulatoriale/Domiciliare*	5	21.300	5	21.300	5	21.300

Servizi per Anziani	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSA***	24	3.023	24	2.983	24	2.890
CDI	19	478	19	478	18	427
Erogatori Misura Rsa Aperta					15	

Servizi per le dipendenze	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ser.T accreditati a gestione ASST	2		2			
Comunità terapeutiche residenziali	7	104	7	104	7	104
Comunità terapeutiche semiresidenziali	1	12	1	12	1	12
SMI						

Assistenza Domiciliare Integrata e Cure Palliative Domiciliari	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Enti Erogatori ADI**	7		7		10	
Erogatori ADI gestione diretta ASST						

Cure Palliative Domiciliari e Hospice	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Erogatori Cure Palliative domiciliari**	3		3		3	
Cure Palliative Residenziali (Hospice) ****	3	50	3	50	3	50

TOTALE	102	4.726	102	4.685	115	4.529
---------------	------------	--------------	------------	--------------	------------	--------------

* prestazioni ambulatoriali e domiciliari non conteggiate nel totale.

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

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

**** di cui 6 posti di day hospital

AMBITO DISTRETTUALE DI MANTOVA

Servizi in area materno-infantile Consultori	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Consultori pubblici a gestione diretta ASST	12		12			
Consultori a gestione privata a contratto	2		2		1	

Servizi per la disabilità	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSD	5	150	5	150	5	150
CDD	12	344	12	344	12	339
CSS	9	76	9	66	8	66

Cure Intermedie e Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Cure Intermedie	4	162	4	162	4	162
Ex speriment post acuti	1	28	1	28	1	28

Servizi di Riabilitazione	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ciclo Diurno Continuo	1	155	1	155	1	155
Ambulatoriale/Domiciliare*	4	32.655	4	32.655	4	26.705

Servizi per Anziani	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
RSA***	53	4.108	53	3.852	49	3.258
CDI	25	416	25	411	20	324
Erogatori Misura Rsa Aperta					22	

Servizi per le dipendenze	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Ser.T accreditati a gestione ASST	6		6			
Comunità terapeutiche residenziali	7	134	7	134	7	121
Comunità terapeutiche semiresidenziali	1	20	1	20	1	20
SMI	1		1		1	

Assistenza Domiciliare Integrata e Cure Palliative Domiciliari	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Enti Erogatori ADI**	17		17		19	
Erogatori ADI gestione diretta ASST					1	

Cure Palliative Domiciliari e Hospice	AUTORIZZATI		ACCREDITATI		A CONTRATTO	
	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl	n. UdO	n. pl
Erogatori Cure Palliative domiciliari**	5		5		6	
Cure Palliative Residenziali (Hospice) ****	3	28	3	28	3	28

TOTALE	168	5.621	168	5.350	165	4.651
---------------	------------	--------------	------------	--------------	------------	--------------

* prestazioni ambulatoriali e domiciliari non conteggiate nel totale.

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

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

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

La pandemia ha pesantemente colpito pazienti fragili principali fruitori dei servizi socio sanitari. Lo scorso anno, la rete d'offerta socio sanitaria ha fatto fronte all'emergenza con notevoli sforzi, tuttora in corso.

Nel secondo semestre 2020 sono cessate due unità: un CDD e un erogatore ADI. Le criticità gestionali dovute al Covid, la carenza di figure professionali di profilo sanitario, le necessarie riorganizzazioni e gli investimenti per garantire lo svolgimento delle attività in sicurezza rischiano di determinare pesanti ricadute sui Gestori in termini di sostenibilità economica per l'anno 2021.

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

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

IL PERSONALE

Di seguito si riportano i dipendenti dell'ATS della Val Padana al 01/01/2021:

ELENCO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ATS DELLA VAL PADANA – 01/01/2021			
COMPARTO		DIRIGENZA	
Personale infermieristico	19	Dirigenti medici	34
Personale tecnico sanitario	7	Dirigenti veterinari	134
Personale vigilanza e ispezione	196	Dirigenza Sanitaria	14
Personale tecnico riabilitazione	8	Dirigenti ruolo tecnico	3
Assistenti sociali	8	Dirigenti amministrativi	13
Personale ruolo tecnico	46	Dirigenti ruolo professionale	3
Personale ruolo amministrativo	185	Dirigenti professioni Sanitarie	3
Personale OTA-OSS	1		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	470	TOTALE PERSONALE DIRIGENZA	204

DATI ECONOMICI (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)

Il Piano della Performance, in coerenza con il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021, 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 1/1/2021 (dati relativi al IV CET 2020) che costituiscono la partenza per la definitiva assegnazione per il Bilancio di Previsione 2021.

Cod.	Voce	Assegnazione	IV CET 2020
		Decreto n.16480/20	
		A	B
	RICAVI		
ASLR01	Quota Capitaria	930.557.110	930.557.110
ASSIR01	Ricavi ASSI	0	0
ASLR02	Funzioni non tariffate	4.747.698	4.747.698
ASLR03	F.do maggiori consumi DRG	0	0
ASLR04	F.do maggiori consumi AMBU	0	0
ASLR05	Utilizzi contributi esercizi precedenti	3.872.186	3.768.039
ASLR06	Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	234.408.572	234.408.572
ASLR07	Altri contributi (al netto rettifiche)	117.697	117.699
ASLR08	Entrate proprie	7.215.439	7.410.974
ASLR09	Libera professione (art. 55 CCNL)	320.000	317.408
ASLR10	Prestazioni S.S.R.	0	0
ASLR11	Proventi finanziari e straordinari	28.147	89.383
ASLR13	Ricavi da prestazioni sanitarie	208.115	248.095
R_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	25.191.264	25.191.264
R_MOB_I	Mobilità internazionale	20.423	20.423
	Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	1.206.686.651	1.206.876.665
	COSTI		
ASLC01	Drg	387.672.792	387.672.792
ASLC02	Ambulatoriale	155.078.436	155.078.436
ASLC03	Neuropsichiatria	5.075.636	5.075.636
ASLC04	Screening	1.104.507	1.104.507
ASLC05	Farmaceutica + Doppio canale	158.445.400	158.445.400
ASLC06	Protesica e dietetica in convenzione	221.408	221.408
ASLC07	File F	98.336.072	98.336.072
ASLC08	Psichiatria	21.794.842	21.794.842
ASLC09	Personale	43.570.968	43.066.483
ASLC10	IRAP personale dipendente	1.895.853	1.855.845
ASLC11	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	284.300	273.271
ASSIC01	Prestazioni socio-sanitarie	199.499.014	198.795.390
ASLC12	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	387.558	387.558
ASLC13	Medicina Generale e Pediatri	69.738.119	69.738.119
ASLC14	Beni e Servizi (netti)	12.194.816	12.211.026
ASLC15	Altri costi	2.365.807	2.365.807
ASLC16	Accantonamenti dell'esercizio	1.630.513	3.471.851
ASLC17	Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acq. di beni)	10.509.918	10.288.510
ASLC18	Oneri finanziari e straordinari	19.520	19.520
ASLC19	Prestazioni sanitarie	10.874.641	10.466.253
C_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	25.191.264	25.191.264
C_MOB_I	Mobilità internazionale	1.016.675	1.016.675
	Totale Costi (al netto capitalizzati)	1.206.686.651	1.206.876.665
	Risultato economico	0	0

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:

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 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.

EMERGENZA COVID

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

L'emergenza Covid ha infatti inciso, con la rilevanza purtroppo da tutti conosciuta, sulla attività di ordinaria programmazione dell'Agenzia nel corso del 2020, e sicuramente inciderà anche sulla prossima previsione e programmazione annuale. L'ATS della Val Padana oltre ad assicurare lo svolgimento della propria attività istituzionale, si è trovata a gestire la pandemia, conseguentemente la programmazione strategica dell'attività dell'Azienda verrà influenzata in modo significativo con la conseguente assegnazione al personale dipendente anche di specifici obiettivi correlati all'emergenza epidemiologica in atto. Viene infatti richiesta la flessibilità dei modelli organizzativi, la stesura e l'applicazione di protocolli e procedure COVID, la rimodulazione di spazi e percorsi per la sicurezza del personale e dei pazienti, la programmazione di acquisti, l'introduzione di una contabilità separata dei costi COVID, il rispetto di tutte le misure di prevenzione e sicurezza legati al COVID 19, la trasmissione dei flussi informativi. Obiettivi che sono in continua evoluzione per il carattere di variabilità del fenomeno pandemia che impone un monitoraggio continuo al fine di intervenire con correttivi o rimodulazione in corso d'anno. In tal senso, parte delle azioni previste nel presente piano potrebbero avere necessità di essere riviste e ridefinite a seguito delle eventuali e nuove misure eccezionali o di restrizione connesse al protrarsi dell'emergenza. L'ATS della Val Padana ha risposto bene alla dimensione e alla complessità dell'emergenza, organizzandosi già a partire dal mese di gennaio 2020 con azioni straordinarie, urgenti, fortemente coordinate, integrate e trasversali tra tutte le strutture e le funzioni dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS), anche allo scopo di assicurare interfacce unitarie nei rapporti e relazioni operative con tutti gli Enti e le Istituzioni che, con diversi ruoli e responsabilità concorrono alla gestione dell'emergenza.

Dai primi giorni del mese di febbraio 2020 è stato quindi convocato un gruppo tecnico operativo sul Coronavirus, formalizzato come Task Force incaricata del coordinamento della gestione operativa degli interventi di contenimento e sorveglianza sanitaria connessi all'emergenza COVID-19, composta da livelli direzionali e da figure esperte coinvolte nei processi specifici di gestione, in relazione alle competenze e responsabilità a ciascuno attribuite. Dal 21 febbraio 2020, con la notifica dei primi casi di COVID-19 ricoverati presso strutture ospedaliere nel territorio di competenza dell'ATS della Val Padana, la Task Force ha di fatto operato come Unità di Crisi permanente, con il compito di assicurare, per tutta la durata dell'emergenza COVID-19, il coordinamento della gestione operativa degli interventi di contenimento e sorveglianza della pandemia. Nell'ambito del Piano di potenziamento e riorganizzazione della rete di assistenza ai sensi della richiamata DGR n. 3525/20. ATS della Val Padana con Decreto n. 406 del 28/8/2020 ha, tra le altre azioni, istituito su base provinciale un Tavolo di Coordinamento delle Reti Territoriali (CRT), con la definizione di una specifica Cabina di Regia, rispettivamente per le province di Mantova e di Cremona, quale luogo di condivisione interistituzionale delle linee di intervento da attuare sul territorio per il contenimento della diffusione del SARS-COV2 e per la messa in rete di tutte le azioni allo scopo individuate, i cui componenti sono gli interlocutori per l'integrazione ed il raccordo degli interventi finalizzati al contrasto della pandemia sul territorio. Le Cabine di Regia provinciali sono state ridefinite quali Unità di Crisi Territoriali (UCT) della provincia di Mantova e della provincia di Cremona.

SICUREZZA DEI DIPENDENTI

Nell'attuale scenario di emergenza quotidiana legata alla gestione dell'epidemia da COVID-19, il datore di lavoro dell'ATS della Val Padana ha fornito e continua a fornire ed aggiornare informazioni utili sulla sicurezza e sulle misure da adottare per il contenimento dell'epidemia a tutti i suoi dipendenti, mantenendo un dialogo aperto con i lavoratori e con gli RLS.

Le misure adottate sono di tipo:

- Strutturale, riguardante l'ambiente nel quale viene svolta l'attività lavorativa;
- Organizzativo, riguardante le procedure da adottare sul luogo di lavoro per informare e proteggere il lavoratore;
- Comportamentale, riguardante gli atteggiamenti da intraprendere da parte dei singoli lavoratori.

Nello specifico, sono state applicate le varie Ordinanze di Regione Lombardia per il contenimento dell'epidemia da COVID-19. Sempre per garantire la sicurezza dei dipendenti, contemperando al tempo stesso la continuità delle attività fondamentali dell'Agenzia, sono stati incentivati i rapporti di lavoro in modalità smart-working straordinario come tra l'altro indicato dal DPCM del 18 ottobre 2020. Sono garantiti a tutti i lavoratori, per tutto il periodo dell'emergenza, i dispositivi di protezione individuali (DPI) adeguati, quali mascherine, guanti monouso e igienizzanti e in tutte le sedi, i dispenser di soluzioni idroalcoliche per la disinfezione delle mani. L'ATS garantisce una pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni nonché degli automezzi aziendali. A tutto il personale ATS vengono costantemente trasmessi gli aggiornamenti riguardo le procedure da adottare per il contenimento del COVID-19 e, per alcuni Servizi, sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, viene fornita un'ulteriore e adeguata informazione, alle misure che il personale deve adottare ed attenersi, in particolare sul corretto utilizzo dei DPI. Le informative consegnate comprendono le raccomandazioni disposte in ATS, affinché il personale agisca correttamente, tempestivamente e responsabilmente, nell'informare il Medico Competente della situazione in essere, rispettando regole, non solo di distanziamento sociale e igieniche personali (frequente pulizia delle mani, uso dei detergenti idonei messi a disposizione dall'ATS in punti accessibili a tutti i lavoratori e facilmente individuabili), ma anche della disciplina della privacy, per la tutela di persone che in quel momento potrebbero essere oggetto di contagio. Il personale e l'utenza in genere, prima di accedere agli edifici di competenza di ATS Val Padana, è sottoposta al controllo della temperatura corporea. Le riunioni in luoghi chiusi sono sospese per evitare l'assembramento di persone e sostituite con video conferenze on line (in ATS è presente di un sistema di Videoconferenza e del software Teams). Tutte le attività di formazione d'aula, anche obbligatoria, sono state sospese, seppur calendarizzate, a differenza dei corsi FAD che si possono svolgere a distanza.

LA PRESA IN CARICO

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

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

In tale contesto si è evidenziata la necessità di potenziare meccanismi e strumenti che favoriscano la continuità dell'assistenza, la cura e il follow-up dei pazienti cronici anche con modalità di interazione a distanza, quali la televisita/telediagnosi, che insieme al telemonitoraggio si sono dimostrati efficaci in ambito territoriale durante il periodo del picco pandemico.

L'ATS della Val Padana intende sostenere e accompagnare la scelta di erogare prestazioni di telemedicina in favore di una accessibilità dell'assistenza per i pazienti cronici durante l'emergenza Covid-19, sollecitando l'adozione di tale modalità di erogazione quale ordinaria possibilità di approccio al paziente.

L'attivazione di prestazioni in televisita oltre garantire l'aderenza ai percorsi di cura anche in un eventuale contesto di ripresa dei contagi, può contribuire significativamente alla riduzione degli accessi alle strutture sanitarie diminuendo le occasioni di possibile esposizione al contagio da parte di categorie di assistiti particolarmente suscettibili al virus e maggiormente esposte al rischio di contrarre il Covid-19.

Sarà quindi avviata una diffusa informazione verso i medici del territorio e verso gli erogatori per aumentare la disponibilità di prestazioni di televisita/telemedicina.

IL LAVORO AGILE

L'ATS della Val Padana, considerata l'emergenza legata al Covid-19, al fine di ridurre al minimo i rischi derivanti dal virus e limitare, quindi, le possibilità di contagio, con Decreto n. 136 del 20/03/20, ha approvato la modalità di attivazione del Lavoro Agile "semplificato", previste dalla normativa vigente in materia per le sole attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

In ATS Val Padana è attiva pertanto la modalità di lavoro agile (così detto smart working) in forma semplificata, dal marzo 2020, successivamente prorogata fino al 30/03/2021, come da Decreto Legge 31 dicembre 2020, n. 183.

Dal punto di vista tecnico, nel 2020, la modalità di lavoro agile è stata attuata, nel rispetto dei seguenti punti:

- utilizzo dei computer personali dei dipendenti, ove adeguati e con l'assenso del dipendente;
- fornitura di PC portatili aziendali per tutte le situazioni non coperte dal punto precedente;
- fornitura di cellulari aziendali utilizzabili come "hotspot" in assenza di linea Internet presso le abitazioni dei dipendenti
- installazione di un software specifico di connessione sicura sui PC/portatili per consentire la connessione tramite VPN alla ATS. Questa modalità consente la fruibilità da casa del 100% degli applicativi in uso alla ATS.

L'Art. 14, comma 1, della Legge n. 124 del 2015, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale specifica sezione del Piano della Performance, ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

Le "Linee Guida sul Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" approvate con Decreto Ministeriale – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 9 dicembre 2020, nel definire i principi del lavoro agile prevede che, anche in assenza della formale adozione del POLA, il lavoro agile si applica ad almeno il 30% dei dipendenti e che l'Amministrazione non può comunque prescindere dall'analisi e dalle iniziative minime indicate dalle Linee Guida.

L'ATS Val Padana, in conformità al dettato di cui alla normativa vigente, pur in assenza di formale adozione del POLA per l'anno 2021, prevede nel triennio 2021-2023, delle azioni finalizzate al graduale sviluppo del lavoro agile ordinario all'interno dell'Agenzia. Tale sviluppo, non può prescindere da un confronto e da una collaborazione con altre figure che a vario titolo possono contribuire all'attuazione di un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership, caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati. Tali figure sono individuabili nel CUG, nell'OIV e nei Responsabili della transazione al digitale (RTD).

Di seguito pertanto si riporta in modo sintetico il programma di sviluppo del lavoro agile, in linea con la programmazione triennale del presente documento, al fine di poter garantire, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 30% dei dipendenti che ne facciano richiesta possano avvalersene.

Nell'anno 2021, questa Agenzia adotterà il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working) nell'ATS della Val Padana" prevedendone le modalità di attuazione, previa condivisione con le OO.SS. rappresentative del Comparto e della Dirigenza.

Obiettivo imprescindibile del 2021 sarà, in primis, la mappatura dei processi per individuare tra tutti i processi aziendali quelli smartabili. Verrà posta particolare attenzione anche alla formazione del personale e in particolar modo dei dirigenti, quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, per una progressiva gradualità nello sviluppo del lavoro agile e di cambio culturale, che impegnerà anche i successivi anni.

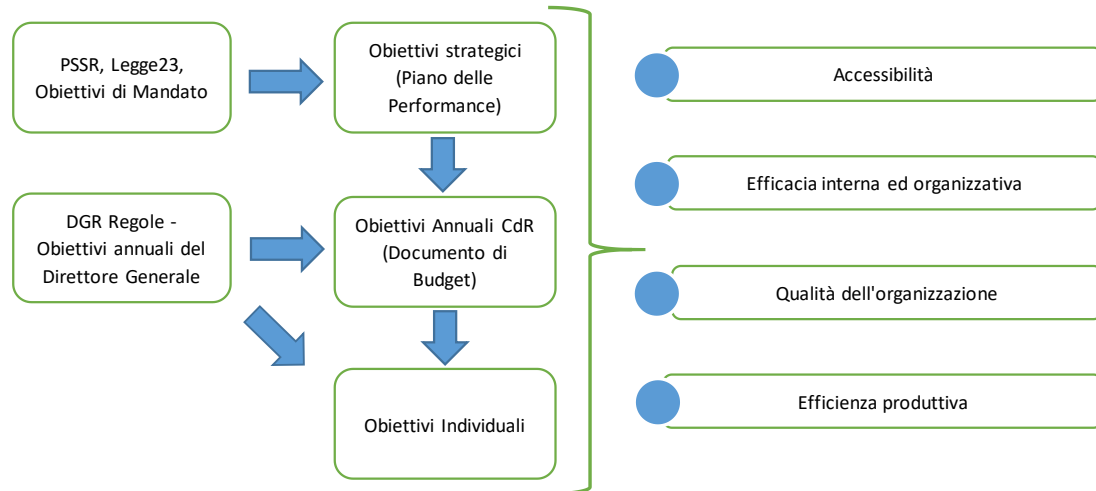
Per l'anno 2022, dopo l'esperienza maturata e la sperimentazione delle soluzioni organizzative e tecnologiche adottate negli anni precedenti, verranno individuati obiettivi, i cui indicatori, una volta analizzati, permetteranno di determinare i risultati in termini di maggior efficienza per sviluppare ulteriormente il lavoro agile ed eventualmente porre in essere eventuali correttivi organizzativi e/o strutturali. Dal punto di vista tecnico si prevede di adottare anche soluzioni applicative in cloud ove possibile in modo da migliorare la fruibilità.

L'obiettivo è giungere nell'anno 2023, ad una fase di sviluppo avanzato, in cui andrà monitorato e analizzato lo stato di salute organizzativa, professionale, digitale ed economico-finanziario dell'Agenzia.

LA MAPPA DELLA PERFORMANCE

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

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



Nel triennio 2021-2023 l'ATS dovrà perseguire i seguenti obiettivi di mandato istituzionali:

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

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

- **OBIETTIVI STRATEGICI:** si intendono gli impegni di mandato assunti in un arco temporale pluriennale (tre anni); **Nell'allegato n. 1 – Obiettivi Strategici 2021-2023**, 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.
- **OBIETTIVI OPERATIVI:** la declinazione degli obiettivi strategici in un orizzonte temporale di un anno finalizzati a garantire il rispetto dell'attività istituzionale dell'Agenzia e finalizzati alla gestione dell'emergenza COVID sul territorio provinciale. **Nell'allegato n. 2 – Obiettivi Operativi 2021**, sono elencati gli impegni per l'anno in corso ritenuti più significativi per gli stakeholders al fine di garantire la missione dell'ATS e al fine di fronteggiare la pandemia;

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

Si reputa altresì necessario pianificare un monitoraggio periodico della programmazione effettuata, unitamente al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, al fine di verificare l'andamento degli obiettivi e di intervenire con eventuali correttivi in corso d'esercizio, considerato che la programmazione risente in misura significativa:

- dell'evolversi dinamica dell'emergenza da COVID 19;
- del disallineamento con l'adozione del PTPC, la cui scadenza è stata prorogata al 31 marzo 2021;
- della mancata adozione ad oggi delle Regole di Sistema per l'anno 2021 da parte di Regione Lombardia.

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 aziendali, con reportistica mirata, con confronto periodico tra l’andamento della gestione e gli obiettivi definiti, con possibilità, nel caso di criticità e/o scostamenti dai programmi, di interventi correttivi.

È compito della Direzione monitorare e valutare lo stato d’avanzamento degli obiettivi declinati e assegnati alle strutture aziendali, al fine di verificare i risultati annuali (Performance Organizzativa), con il supporto del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, anche ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato e della produttività collettiva del personale nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione integrativa aziendale.

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; 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, e conseguentemente a tutti i dipendenti mediante il percorso di budget

L'ATS della Val Padana ha formalmente individuato, con atto deliberativo n. 585 del 13/12/2018, nella figura della dr.ssa Michela Ferri, dirigente amministrativo, il Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza. A seguito dell'emergenza pandemica l'RPCT, con Decreto n. 552 del 26/11/2020, ha provveduto all'aggiornamento del PTPC 2020-2022 (adottato il 30/01/2020 con decreto n. 36/2020) evidenziata l'opportunità, di rivalutare la mappatura dei processi e la relativa valutazione del rischio e delle misure di prevenzione, in relazione all'incidenza dell'emergenza COVID-19.

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2021-2023 verrà adottato entro marzo 2021 e sarà diffuso con le modalità indicate dalla normativa di riferimento, anche all'interno dell'Agenzia e pubblicato sul sito internet aziendale. Il Piano individuerà le aree di attività a maggior rischio, tenendo conto pertanto dell'impatto della pandemia sulle attività e conseguentemente sulla valutazione dei rischi e sancirà gli obblighi di trasparenza. Individuerà nella formazione un elemento strategico di prevenzione della corruzione negli ambiti operativi ritenuti a rischio e definirà i principali compiti del Responsabile della materia nonché delle figure aziendali che, a diverso titolo, risultano coinvolte nella messa in atto di interventi (misure) di prevenzione del rischio corruttivo.

Al fine di evitare duplicazioni e ripetizioni di contenuti che verranno dettagliati nel Piano Triennale della Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2021-2023, per la declinazione di obiettivi, azioni e misure specifiche – unitamente all'individuazione degli assetti coinvolti – si rinvia agli schemi di dettaglio che saranno contenuti nel Decreto di approvazione dello stesso.

Sarà impegno del RPCT unitamente agli altri attori del controllo interno all'Agenzia rafforzare gli strumenti di controllo, anche al fine di mitigare i rischi che la pandemia ha determinato. Verrà pertanto istituito un Comitato dei controlli, presieduto dal RPCT. Il Comitato perseguirà la sinergia e il collegamento tra i diversi ambiti e delle diverse aree di indagine considerate a maggior rischio, divenendo strumento strategico che convoglierà gli esiti e le risultanze dei diversi sistemi di controllo in una direzione unitaria e coerente alle strategie aziendali; le attività del Comitato terranno conto anche delle Linee di Indirizzo per i controlli interni durante l'emergenza COVID 19 di cui alle raccomandazioni di ORAC e della Corte dei Conti.

OBIETTIVI E INDICATORI

ALLEGATO 1 - OBIETTIVI STRATEGICI 2021 - 2023

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

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2021

OBIETTIVI OPERATIVI 2021	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	Rispetto target definito da Regione Lombardia	Dipartimento Programmazione, Accredитamento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie	Efficienza produttiva
		Esecuzione dei controlli sulle prestazioni di ricovero e cura	Rispetto target definito da Regione Lombardia		
Attuazione dei controlli	Attuazione dei controlli di appropriatezza sulle unità d'offerta socio-sanitarie	Esecuzione dei controlli di vigilanza e di appropriatezza nel rispetto del Piano Aziendale Controlli	n. controlli come da target definito da Regione Lombardia	Dipartimento Programmazione, Accredитamento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie	Efficienza produttiva
	Attuazione dei controlli di vigilanza sulle unità d'offerta socio-sanitarie		n. controlli come da target definito da Regione Lombardia		
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, fatte salve diverse successive indicazioni regionali)	Dipartimento Programmazione, Accredитamento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie	Accessibilità
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	Efficienza Produttiva
Governance del farmaco	Incremento utilizzo farmaci a brevetto scaduto	Percentuale di DDD di farmaci a brevetto scaduto sul totale delle DDD prescritte	= 100% target definito da Regione Lombardia	Servizio Farmaceutico	Efficienza Produttiva

ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI 2021

OBBIETTIVO OPERATIVO 2021	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Controlli contabili voci di costo COVID	controllo sulla corretta allocazione dei costi e sulla tenuta distinta degli accadimenti contabili legati all'attuale fase di emergenza causata dalla pandemia	garantire la tracciabilità (100%) di tutti gli accadimenti contabili e di tutte le registrazioni riguardanti la gestione dell'emergenza COVID	= 100%	Controllo di gestione	Efficacia Organizzativa
Pagamenti verso fornitori	1) Rispetto delle scadenze delle fatture 2) Miglioramento ITP rispetto al 31/12/2020 3) Riduzione stock debito reale	Mantenimento delle performance positive	1) Rispetto delle scadenze delle fatture = 100% 2) ITP al 31/12/2021 migliore ITP al 31/12/2020 3) Stock debito al 31/12/2021 inferiore stock debito 31/12/2020	Dipartimento Amministrativo	Efficacia organizzativa
Modalità pagamento on line Pago Pa	Attivazione della procedura telematica per consentire il pagamento on line delle prestazioni erogate di servizi a pagamento tramite Pago PA	Rispetto della scadenza di entrata in vigore(28/02/2021) e delle modalità di attuazione da legge	= 100%	Dipartimento Amministrativo	Efficacia organizzativa
Percorso Certificabilità di bilancio	Piena attuazione delle procedure elaborate nell'ambito del percorso per l'attuazione della certificabilità del bilancio (P.A.C.), per la parte che impatta sugli utenti/ fornitori	Realizzazione attività previste nel piano di lavoro	= 100%	Dipartimento Amministrativo	Efficacia Organizzativa
Riduzione e razionalizzazione della spesa	Effettuazione delle gare aggregate e degli acquisti autonomi in applicazione delle indicazioni regionali	Rispetto del target definito da Regione	= 100%	Dipartimento Amministrativo	Efficienza produttiva
Sviluppo del Lavoro Agile	Adozione Regolamento che disciplini il lavoro agile in modalità ordinaria e non più semplificata	Adozione Decreto di approvazione del Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile	= 100%	Dipartimento Amministrativo	Efficacia Organizzativa
Nodo Smistamento Ordini (NSO) per i servizi	Obbligo di inviare gli ordini per l'acquisto di servizi, in aggiunta all'obbligo già vigente per l'acquisto di beni, esclusivamente in via telematica attraverso il Nodo Smistamento Ordini (NSO).	Rispetto delle scadenze e delle modalità definitiva dalla normativa/Linee Guida	= 100%	Dipartimento Amministrativo	Efficacia Organizzativa
Piano Investimenti 2021	Utilizzo risorse in modo tempestivo e appropriato	1) Utilizzo risorse dedicate 2) Rispetto programmazione	1) 100% 2) interventi realizzati/interventi pianificati=100%	Dipartimento Amministrativo	Efficacia Organizzativa
Piano Gestione Risorse Umane (PGRU) 2021	1) Adozione PGRU e monitoraggio 2)Dotazione organica effettiva >= 95% Dotazione organica Attesa	1) Monitoraggio trimestrale (entro 30 gg da fine mese) 2) Rispetto pianificazione (al 30/6 e al 31/12)	1)100% 2) Dotazione effettiva/Dotazione attesa = 95%	Dipartimento Amministrativo	Efficacia Organizzativa

Allegato 2 — OBIETTIVI OPERATIVI 2021

OBIETTIVO OPERATIVO 2021	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Controlli interni	Implementazione e/o rafforzamento dei strumenti di controllo interni	Avvio attività del tavolo dei controlli interni	Definizione linee operative e prima applicazione	Unità operative addette ai controlli	Efficacia Organizzativa
Piano Triennale di Azioni Positive	Realizzazione delle azioni contenute nel Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023	Corretto e puntuale assolvimento degli adempimenti previsti dal Piano	= 80%	CUG	Efficacia Organizzativa
Valorizzazione del capitale umano	Sviluppo delle competenze	Realizzazione delle iniziative previste dal piano di formazione 2021	n. corsi formativi effettuati/n. corsi formativi pianificati =50%	Servizio Formazione	Efficacia interna

Allegato 2 — OBIETTIVI OPERATIVI 2021

OBIETTIVO OPERATIVO 2021	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Prevenzione e Promozione della Salute	Promuovere eventi formativi per favorire comportamenti di prevenzione e contrasto al COVID 19 negli istituti scolastici	Realizzazione di n. 1 evento formativo rivolto al personale della scuola	= 100%	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Efficacia organizzativa
Consolidamento campagne di prevenzione oncologica	Garantire l'offerta prevista per gli screening oncologici in fascia LEA	Estensione fascia LEA dello screening mammografico 50-69 anni	Popolazione invitata in fascia LEA /popolazione da invitare in fascia LEA per lo screening mammografico secondo disponibilità di agenda dell'Erogatore, nel round di screening >90%	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Accessibilità
Consolidamento campagne di prevenzione oncologica	Garantire l'offerta prevista per gli screening oncologici in fascia LEA	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, secondo disponibilità di agenda dell'Erogatore >=90%	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Accessibilità
Piano Nazionale di prevenzione delle Arbovirosi (PNA) 2020 – 2025	Approccio integrato di lotta contro le malattie a trasmissione vettoriale	Esecuzione delle catture di insetti previste dal Piano - Sorveglianza entomologica	N° catture effettuate / N° catture previste = > 1	Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale	Accessibilità

Allegato 2 — OBIETTIVI OPERATIVI 2021

OBIETTIVO OPERATIVO 2021	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILITÀ	DIMENSIONI DI ANALISI
Esecuzione analisi sull'andamento dell'epidemia da COVID-19, produzione report e pubblicazione su sito agenziale	Pubblicazione di un report al mese.	(Numero di report pubblicati)*100/12	= 100%	UOC Osservatorio Epidemiologico, UOC Sistemi Informativi e Controllo Direzionale, Ufficio Relazioni con il Pubblico e Comunicazione	Accessibilità
Prosecuzione dell'attività della Centrale Operativa Integrata (C.O.I.) Territori per sostenere le persone Covid positive in isolamento e le loro famiglie	Facilitare l'accesso ai percorsi Covid dedicati attivi sul territorio delle persone Covid positive in isolamento e dei loro familiari; intensificare l'offerta di prestazioni integrate per mantenerle presso il proprio domicilio in condizioni di sicurezza	'Segnalazioni prese in carico dalla Centrale Operativa Integrata (C.O.I.)	'100% delle segnalazioni pervenute alla Centrale Operativa Integrata prese in carico	Dipartimento PIPSS	Accessibilità ed efficacia organizzativa
Vaccinazione Covid19	Monitoraggio reazioni avverse da Vaccino Covid	Percentuale di segnalazioni di sospette reazioni avverse al Vaccinocovid 19 inserite nella Rete Nazionale di Farmacovigilanza rispetto al totale pervenute	100% delle segnalazioni pervenute	Servizio Farmaceutico	Accessibilità
Adeguate e corretta comunicazione alla popolazione in merito alla campagna vaccinale	Fornire informazione appropriata, chiara, coerente e puntuale in coordinamento con le ASST del territorio	Tavolo di Coordinamento degli Uffici Comunicazione ATS e ASST delle province di Cremona e Mantova per la campagna vaccinale anti Covid	100% rispetto indicazioni regionali e/o nazionali	Ufficio Comunicazione	Accessibilità

PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE 2021-2023

Piano Triennale della Azioni Positive

2021-2023

Agenzia di Tutela della Salute



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

Ordine degli Psicologi
Regione Abruzzo

SOMMARIO

PREMESSA	3
FONTI NORMATIVE	4
PIANO AZIONI POSITIVE	6
MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	9

PREMESSA

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

Come previsto dalla Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità – in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato del Piano delle Performance.

Unitamente con il Piano delle Performance 2020-2022, con Decreto n. n. 49 del 31/01/2020 è stato adottato il Piano Triennale di azioni positive 2020-2022.

La pandemia ha fortemente ritardato la realizzazione degli obiettivi che ci si era prefissati nel triennio 2020-2022, spostando di fatto nell'anno corrente e nel prossimo anno il conseguimento delle azioni individuate, con l'unica eccezione per lo sviluppo dello smart working o lavoro agile, come esplicitato nell'apposito paragrafo del Piano delle Performance.

Si allega, al presente Piano delle Performance, il Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023, che contiene un aggiornamento della precedente pianificazione, come sopra riportato.

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 emerga. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle

differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”;

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

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

È 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 confermano i seguenti progetti, per ciascuna delle seguenti 4 macro aree citate, da attuare nel corso del triennio 2021-2023:

➤ Pari opportunità e cultura di genere

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

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Favorire iniziative di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG e rafforzarne il ruolo.	Facilitare l'accessibilità e la diffusione delle informazioni; Diffondere il ruolo del CUG e le sue finalità valorizzando l'attività dello stesso.	Implementazione della sezione CUG sulla intranet dell'Agenzia; 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

➤ **Benessere organizzativo**

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

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

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

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
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

➤ **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 ricomprensca "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

➤ **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
Sviluppo dello smart-working.	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali al fine di ridurre le assenze per motivi familiari; Aumento del livello di soddisfazione e senso di appartenenza del lavoratore all'Agenzia; Aumento della produttività all'interno dell'Agenzia.	Passaggio dalla modalità semplificata di smart working ad un regime ordinario	CUG SRU

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.