AGENZIA TUTELA SALUTE (ATS) - PAVIA
(DGR n. X/4469 del 10.12.2015)

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Pavia

Viale Indipendenza n. 3 - 27100 PAVIA
Tel. (0382) 4311 - Fax (0382) 431299 - Partita I.V.A. e Cod. Fiscale N° 02613260187

DECRETO N.56/DGi DEL 31/01/2022

IL DIRETTORE GENERALE: Dr.ssa Lorella CECCONAMI

OGGETTO: Approvazione Piano Performance 2022-2024

Codifica n. 1.1.02

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE SANITARIO	Dr. Stefano BONI (Facente Funzioni) (Firmato digitalmente)
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dr.ssa Silvia LIGGERI (Firmato digitalmente)
DIRETTORE SOCIOSANITARIO	Dr.ssa Ilaria MARZI (Firmato digitalmente)

Il Responsabile del Procedimento:	Resp.le UOC Comunicazione e sistema dei controlli interni Dr.ssa Francesca Grugni (La sottoscrizione dell'attestazione è avvenuta in via telematica con password di accesso)
Il Funzionario istruttore:	Collaboratore Amministrativo UOC Comunicazione e sistema dei controlli interni Dr.ssa Letizia Panarella

L'anno 2022 addì 31 del mese di Gennaio

IL DIRETTORE GENERALE

Visto il Decreto Legislativo del 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, avente ad oggetto il riordino del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.);

Vista la Legge Regionale n. 33 del 30.12.2009 "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità" e successive modifiche e integrazioni;

Vista la DGR X/4469 del 10 dicembre 2015, costitutiva dell'A.T.S. Pavia;

Vista la DGR XI/5201 del 07.09.2021 di conferimento dell'incarico di Direttore Generale dell'A.T.S. Pavia;

Visto il decreto aziendale n 29/Dg del 21/01/2022 avente ad oggetto "Assegnazione Budget provvisorio in parte corrente per l'anno 2022";

Premesso che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

-l'art. 10 del D.Lgs 150/2009 dispone che le amministrazioni pubbliche redigano e pubblichino ogni anno sul sito istituzionale il Piano della performance, documento programmatico triennale;
- ATS Pavia ha elaborato il Piano delle Performance, per il triennio 2022-2024 con la seguente articolazione:
* introduzione che stabilisce le finalità e definisce l'impostazione generale del documento;
* presentazione dell'Agenzia e definizione del contesto interno ed esterno;
* definizione delle strategie aziendali;
* individuazione degli elementi di connessione con la programmazione dell'Agenzia, che troveranno puntuale declinazione negli obiettivi di Budget anno 2022;
* richiamo al sistema di valutazione;
* descrizione delle dimensioni di analisi delle Performance con esplicitazione degli indicatori per il relativo monitoraggio;
* individuazione del collegamento con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024;
* individuazione del collegamento con il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, allegato al presente documento;
* il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- nell'incontro del 28/01/2022 il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) ha preso visione del Piano delle Performance 2022-2024 esprimendo parere favorevole sull'impostazione del documento;

Richiamato quanto sopra riferito, il responsabile del procedimento propone*:*

- di approvare il Piano delle Performance 2022-2024 dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) Pavia, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- di allegare al Documento il Piano Triennale delle azioni positive, come previsto dalla direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche», già approvato da questa Agenzia con Decreto del Direttore Generale N. 48/DGi del 27/01/2022;
- di disporre la pubblicazione del Piano sul sito internet istituzionale.

- di non procedere ad alcuna contabilizzazione considerando che dall'attuazione del presente provvedimento non derivano costi/ricavi;

Ritenuto di fare propria la proposta del responsabile del procedimento Resp.le UOC Comunicazione e sistema dei controlli interni Dr.ssa Francesca Grugni che, con la propria sottoscrizione, attesta che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è legittimo;

Acquisito ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., su richiesta del Direttore Generale, il parere favorevole, espresso per competenza dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sociosanitario.

D E C R E T A

Per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare il Piano delle Performance 2022-2024 dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) Pavia, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

2. di allegare al Piano come previsto dalla direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche» il Piano Triennale delle azioni positive, già approvato da questa Agenzia con Decreto del Direttore Generale N. 48/DGi del 27/01/2022;

3. di demandare al Responsabile del procedimento l'attuazione del presente provvedimento disponendo altresì la pubblicazione dello stesso sul sito internet dell'Agenzia nella Sezione Amministrazione Trasparente.

4. di unire quale parte integrante e sostanziale la seguente documentazione:
All. 1: Piano Performance 2022/2024 e relativo allegato (Pag. n.27)

5. di non procedere ad alcuna contabilizzazione considerando che dall'attuazione del presente provvedimento non derivano costi aggiuntivi;

6. di demandare , per il tramite della struttura competente, la trasmissione dell'elenco nel quale è incluso il presente provvedimento al Collegio Sindacale, che potrà visionare l'atto nell'area del sito internet aziendale al link Amministrazione Trasparente - Provvedimenti.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr.ssa Lorella CECCONAMI
(Firmato digitalmente)

Ai sensi dell'art. 17 comma 6 della legge regionale 30 dicembre 2009 n. 33 e smi, il presente provvedimento, non soggetto a controllo, è immediatamente esecutivo e sarà pubblicato all'Albo pretorio on line con l'osservanza della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679.

PUBBLICAZIONE

Si attesta che il presente decreto sarà pubblicato sull'Albo pretorio on line per la durata di giorni quindici consecutivi e sarà successivamente sempre reperibile alla voce Provvedimenti della sezione Amministrazione Trasparente del sito internet aziendale.

Pavia lì 31/01/2022

Il Funzionario addetto

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Pavia

Piano Performance

2022
2024

PREMESSA

Il Piano delle Performance è il documento programmatico, introdotto dal D.Lgs. 150/2009 s.m.i, che definisce indirizzi e obiettivi strategici triennali, nonché indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'Agenzia.

Si configura come il documento di avvio del ciclo di misurazione e valutazione della performance coerente con gli strumenti già adottati in ATS in una logica di continuità ed integrazione, quale strumento di pianificazione strategica dell'Agenzia e di dialogo con l'ambiente in cui operano l'azienda ed i suoi portatori di interesse; esso si sviluppa internamente attraverso il processo di budget.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione.

Il PIAO sostituisce:

- il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi), poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzativa;
- il POLA e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Ci sarà quindi un unico Piano articolato in sezioni specifiche, i cui contenuti saranno quelli oggi contenuti nei piani di cui sopra.
Il decreto legge "Milleproroghe", varato il 23 dicembre 2021 dal Consiglio dei Ministri ha previsto la scadenza del piano il 30/04/2022.

I contenuti del presente Piano delle Performance saranno pertanto trasferiti nel PIAO.

INDICE

1 L'ATS PAVIA 1

2 LA MISSION DELL'AGENZIA 8

3 LA PERFORMANCE AZIENDALE: LE STRATEGIE E GLI OBIETTIVI DI MANDATO 9

4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNUALE: IL DOCUMENTO DI BUDGET E IL COLLEGAMENTO CON IL BILANCIO PREVENTIVO ECONOMICO (BPE) 9

5 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: IL SISTEMA DI VALUTAZIONE 10

6 LE DIMENSIONI DELLE PERFORMANCE 11

7 LA MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE 12

7.1 GLI INDICATORI 12

8 COLLEGAMENTO CON PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 14

9 COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 15

10 IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 15

INTRODUZIONE

Anche il 2021 è stato un anno segnato dalla lotta al Virus SARS COV-19 che, attraverso le sue molteplici mutazioni, ha inevitabilmente canalizzato le attività al contrasto dello stesso tra le quali, di determinante importanza, vi è stata l'organizzazione e l'attuazione della campagna vaccinale, l'organizzazione sul territorio dei punti di erogazione dei tamponi nonché la prosecuzione delle attività di contact tracing.

Per tali motivi, gli usuali sistemi di pianificazione e controllo sono stati rimodulati in base alle vicende sanitarie susseguitesi nel corso dell'anno.

La performance organizzativa, declinata mediante l'assegnazione iniziale degli obiettivi di budget di struttura 2021, ha dovuto opportunamente prevedere l'adeguamento in corso d'anno degli obiettivi di budget stessi.

Il 2022 si caratterizzerà sia per la prosecuzione delle attività di contrasto al virus SARS COV 19, quali la campagna vaccinale, le attività di contact tracing, l'organizzazione dell'offerta dei tamponi ecc, sia per l'attuazione della riforma sanitaria approvata con L.R. 14 Dicembre 2022 n. 22 recante "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della Legge regionale 30 Dicembre 2009 n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" in conformità alle disposizioni regionali che interverranno.

Per tali motivi, gli obiettivi del presente piano saranno oggetto di continuo monitoraggio e rimodulazione.

1 L'ATS PAVIA

L'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) Pavia si è costituita a partire dal 1° Gennaio 2016 con deliberazione di Giunta Regionale (DGR X/4469 del 10 dicembre 2015) per effetto della legge di riforma del sistema sanitario lombardo (Legge Regionale 23/2015).

E' dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica. Ha sede legale in Pavia, Viale Indipendenza 3.

E' subentrata, mediante fusione per incorporazione, in tutte le funzioni precedentemente svolte dall'ASL della Provincia di Pavia e succede alla stessa a titolo universale nei rapporti finanziari attivi e passivi, operando contestualmente una scissione parziale di ramo d'Azienda, a favore dell'Azienda Sociosanitaria Territoriale (ASST) di Pavia (unica ASST presente sul territorio), con riferimento alle funzioni normativamente oggetto di trasferimento a detto soggetto giuridico.

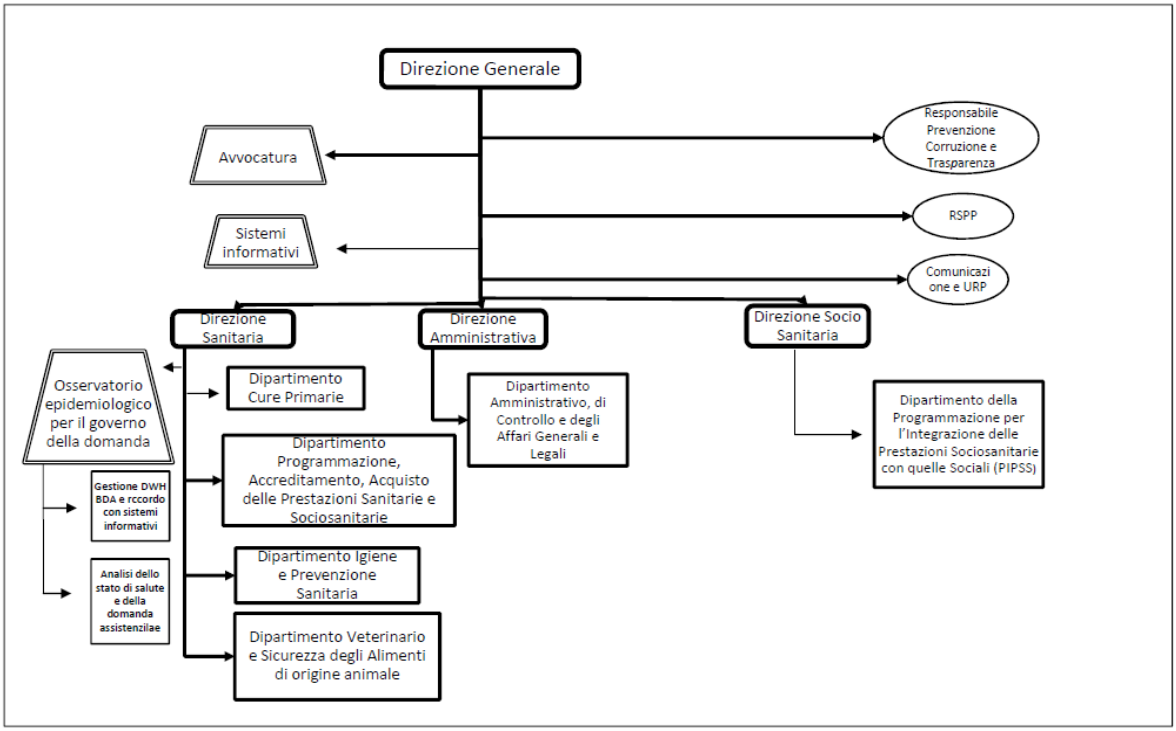
Regione Lombardia con L.R. 14 Dicembre 2021 n. 22 recante "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della Legge regionale 30 Dicembre 2009 n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" ha approvato la riforma sanitaria da attuarsi dal 1 gennaio 2022.

L'Organizzazione dell'Agenzia: le risorse umane

Il Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS) rappresenta in chiave organizzativa e funzionale il ruolo dell'Agenzia di Tutela della Salute.
E' stato formalizzato con Decreto del Direttore Generale ATS n. 4/DG del 12/01/2017 e approvato con DGR X/6356 del 20/03/2017. La presa d'atto interna dell'avvenuta approvazione è stata disposta con decreto n. 81/DGi del 30/03/2017.
Con Decreto n. 459/DG del 27/07/2021 ATS Pavia ha proposto alcune modifiche approvate con DGR n. XI/5471 dell'8/11/2021. La presa d'atto interna dell'avvenuta approvazione è stata disposta con decreto n.10/DGi del 13/01/2022.

Nel corso del 2022 si procederà secondo le indicazioni Regionali ad una modifica del POAS, in attuazione alla Legge 22/2021.

Organigramma generale al 31/12/2021



Di seguito si riporta la ripartizione nei Dipartimenti del personale dipendente.

Full-time equivalent (FTE) al 31/12/2021

DIPARTIMENTO	1-Sanitario	2-Professionale	3-Tecnico	4-Amministrativo	Totale
Dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria	93	1	2	16	112
Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari generali		1	6	47	54
Dipartimento per la Programmazione, Accreditamento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e socio sanitarie (PAAPS)	31		4	20	55
Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di origine animale	40		4	11	55
Dipartimento di Cure Primarie	4		1	8	13
Dipartimento della Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali (PIPSS)	6		8	3	17
Staff direzione strategica	6		13	6	25
Lunghe Assenze	6	1	1	4	12
Totale complessivo	**186**	**3**	**39**	**115**	**343**

Il Contesto di riferimento

ATS Pavia opera su un territorio di circa 2.960 Kmq coincidente con la provincia di Pavia, con una popolazione complessiva di 535.801 residenti (Fonte: Geodemo ISTAT – Dati al 01/01/2021), distribuiti in 186 comuni.
La distribuzione della popolazione per fasce di età è la seguente:

Dati al 1.1.2021 (Fonte: Geodemo ISTAT)

	<1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-44	45-59	60-64	>=65	Totale
Maschi	1.751	7.998	11.292	12.324	12.151	12.951	61.864	67.007	18.013	56.920	262.271
Femmine	1.675	7.538	10.734	11.725	11.105	11.738	59.157	65.496	18.704	75.658	273.530
Totale	3.426	15.536	22.026	24.049	23.256	24.689	121.021	132.503	36.717	132.578	535.801

Dal punto di vista demografico, la popolazione provinciale si caratterizza per la rilevante quota percentuale di anziani che risulta superiore a quella regionale e per la bassa natalità, mentre relativamente ai principali indicatori di salute, Pavia presenta tassi di mortalità generale superiori alla media regionale e nazionale.

Indicatori demografici (Fonte: Geodemo ISTAT)

Indicatori	Anno riferimento	Pavia	Lombardia	Italia
Tasso di natalità	2020	6,3	6,9	6,8
Numero medio di figli per donna	2020	1,22	1,27	1,24
Indice di vecchiaia	2021	203,9	172,3	182,6
Indice di mortalità	2020	17,2	13,6	12,5
Età media	2021	47,1	45,6	45,9

La prevalenza di patologie croniche (broncopneumopatie, neoplasie, diabete, nefropatie…) è alta. Gli assistiti che soffrono di almeno una delle principali patologie croniche in provincia sono circa 194.400, pari al 36% della popolazione, mentre i consumi sanitari relativi ai pazienti cronici assorbono il 76% circa delle risorse.

Distribuzione degli assistiti della Provincia per patologia principale – Anno 2020 (Fonte: Banca Dati Assistiti di Pavia)

Patologia principale	Assistiti	% Assistiti patologia	Età media	Spesa totale	Spesa pro capite
01 - Deceduto	9.573	1,8%	82	64.050.957	6.691
02 - Trapianto	842	0,2%	54	17.673.376	20.990
03 - Ins_renale	3.893	0,7%	72	32.657.923	8.389
04 - HIV	1.373	0,3%	53	11.719.009	8.535
05 - Neoplasia	29.457	5,5%	68	132.520.115	4.499
06 - Diabete	28.511	5,3%	68	71.387.316	2.504
07 - Cardiovasculopatia	91.670	17,1%	69	150.372.562	1.640
08 - Broncopatia	9.350	1,7%	45	12.825.292	1.372
09 - Gastropatia	6.527	1,2%	55	9.436.592	1.446
10 - Neuropatia	3.323	0,6%	49	10.001.184	3.010
11 - Autoimmuni	5.721	1,1%	49	4.980.557	871
12 - Endocrinopatia	10.242	1,9%	53	7.915.953	773
13 - Malattie rare	3.445	0,6%	35	7.203.917	2.091
14 - Parto	2.140	0,4%	32	6.736.723	3.148
15 - Altro (Utente non consumatore)	101.731	19,0%	35	0	0
16 - Altro (Utente consumatore)	227.380	42,5%	38	78.133.196	344
Totale	**535.178**	**100%**	**48**	**617.614.672**	**1.154**

L'ATS Pavia si caratterizza dunque come un contesto relativamente omogeneo sotto il profilo della popolazione e del quadro epidemiologico, ove la peculiarità principale, rispetto alla situazione regionale, è costituita dalla presenza di anziani.

L'Assistenza Primaria

La tabella sotto riportata mostra l'offerta di assistenza primaria in provincia con il dettaglio dei medici di medicina generale (MMG) e dei pediatri di libera scelta (PLS), il numero di assistiti in carico ai MMG ed ai PLS ed inoltre la situazione aggiornata delle forme associative degli stessi professionisti. Sono stati inoltre indicati il numero medio dei medici di Continuità Assistenziale (MCA) e il numero delle sedi di Continuità Assistenziale sul Territorio.

Assistenza primaria	N.
N. Medici di Medicina Generale	341
N. Assistiti in carico ai MMG	463.663
N. medio Assistiti per MMG	1.360
N. Pediatri di Libera Scelta	57
N. Assistiti in carico ai PLS	51.524
N. medio Assistiti per PLS	904
N. associazioni di MMG (in rete, di gruppo)	59
N. Medici di Medicina Generale in associazione	254
% di MMG in associazione	74,5
N. associazioni di PLS (in rete, di gruppo)	14
N. Pediatri di Libera Scelta in associazione	45
% di PLS in associazione	78,9
N. Medici di CA	119
N. postazioni territoriali di CA	15

Nell'anno 2021 hanno operato anche le USCA; in linea con la diminuzione dei casi dell'emergenza covid, il 13.06.2021 si è ridotta l'attività delle USCA, permanendo solo una minima attività residuale di supporto per le vaccinazioni ai pazienti intrasportabili/disabili conclusasi nel settembre u.s..

L'Offerta sanitaria

L'offerta dei servizi sanitari accreditati della Provincia risulta ampia ed articolata, come si evidenzia dalla tabella sotto riportata (tab. 1). Gli ospedali provinciali sono 17: n. 7 presidi sono afferenti all'ASST della provincia di Pavia (per due di questi è in corso una progettazione di riqualificazione rispettivamente in PreSST e in POT nelle more della definizione normativa di riferimento), 3 sono IRCCS (Fondazione Policlinico San Matteo è pubblico mentre Fondazione Maugeri e Mondino rappresentano il privato accreditato). Gli altri ospedali sono Istituti Clinici, Scientifici e Case di Cura accreditate.
Le strutture ospedaliere più importanti per complessità organizzativa, specialità e dotazione di posti letto sono ubicate nel distretto Pavese e, in particolare, nel capoluogo, dove si concentra la presenza degli IRCCS, fonte storica di attrazione per pazienti, sia intra che extra-regione. Infatti nel capoluogo sono ubicati tre IRCCS e l'Università cui afferiscono la facoltà di Medicina e diverse Scuole di Specializzazione mediche e sanitarie che interagiscono in via prevalente con gli stessi, realizzano percorsi didattici e di ricerca rivolti sia al profilo professionale medico che ai profili professionali sanitari.
La maggior parte dei posti letto di degenza ordinaria e diurna per acuti è inserito in strutture ospedaliere pubbliche mentre quella riabilitativa nelle private. I presidi di Pronto Soccorso ad elevata specializzazione sono situati presso le strutture pubbliche.
Gli ospedali pubblici e privati della provincia offrono, nell'insieme, tutte le tipologie di ricovero, nei vari regimi di erogazione (degenza ordinaria e day hospital/surgery per acuti e degenza post acuta di riabilitazione) e per tutte le tipologie di livello assistenziale (di base, intermedio, alto).
Inoltre in alcuni stabilimenti ospedalieri sono presenti unità di cure palliative (Hospice, DH, MAC, Ambulatori) allo stato tutti afferenti all'area sociosanitaria a seguito dell'unificazione dei finanziamenti relativi.
L'offerta specialistica sia ambulatoriale ospedaliera che extraospedaliera, pubblica e privata accreditata è ampiamente rappresentata sul territorio provinciale. Diversamente da quanto accade per la degenza, le strutture ambulatoriali extraospedaliere sono concentrate soprattutto nel privato accreditato.

Tabella Rete dell'offerta delle strutture sanitarie accreditate: (dati desunti dall'applicativo ASAN aggiornati al 31/12/2021)

	Tipologia	Numero	a contratto
Stabilimenti ospedalieri	Stabilimenti ospedalieri	17	17
	Pronto Soccorso DEA, EAS	6	6
	Degenza ordinaria acuti, posti letto	2.173	2.166
	Degenza ordinaria riabilitazione, posti letto	894	814
	Attività di Rianimazione e terapia intensiva, posti letto	81	81
	Unità coronarica, posti letto	19	19
	Degenza diurna acuti, posti letto	138	138
	Degenza diurna riabilitazione, posti letto	26	5
	Chirurgia a bassa complessità assistenziale, posti tecnici	72	72
	Attività ambulatoriale ad alta complessità assistenziale, posti tecnici	177	177
	Attività sub acuti, posti tecnici	71	71
	Attività del nido, posti tecnici	74	74
	Attività di dialisi, posti tecnici	82	82
	Attività di dialisi ad assistenza limitata - CAL, posti tecnici	34	34
	Servizio di medicina di laboratorio intraospedalieri	12	12
	Attività poliambulatoriale afferente a struttura di ricovero e cura	18	17
Strutture psichiatriche e neuropsichiatriche	Strutture residenziali psichiatriche pubbliche, posti tecnici	93	93
	Strutture residenziali psichiatriche private, posti tecnici	90	70
	Strutture residenziali neuropsichiatriche private, posti tecnici	19	12
	Strutture semiresidenziali neuropsichiatriche private, posti tecnici	20	6
	Strutture semiresidenziali psichiatriche pubbliche, posti tecnici	35	35
	Strutture semiresidenziali psichiatriche private, posti tecnici	100	100
Strutture ambulatoriali extraospedaliere	Strutture ambulatoriali extraospedaliere pubbliche	10	9
	Strutture ambulatoriali extraospedaliere private	23	22
Medicina trasfusionale	Unità di Raccolta sangue extraospedaliere	8	
	Servizi trasfusionali (SIMT)	2	2
	Articolazioni organizzative di raccolta afferenti ai SIMT	5	
Medicina di laboratorio	Servizi di medicina di laboratorio accreditati extraospedalieri pubblici	4	1
	Servizi di medicina di laboratorio accreditati extraospedalieri privati	5	4
	Punti Prelievo	58	

L'Offerta dei servizi Socio Sanitaria

Per l'area residenziale e semiresidenziale si riporta nella seguente tabella la situazione delle strutture socio-sanitarie autorizzate con il dettaglio dei posti letto (al 31/12/2021):

Tabella Rete dell'offerta Socio Sanitaria al 31/12/2021

	Tipologia udo		N. DI UDO	POSTI/ PRESTAZIONI TOTALI	DI CUI ACCREDITATI	DI CUI ALZHEIMER	di cui NUCLEI SV		DI CUI A CONTRATTO
							n.	p.l.	
UDO RESIDENZIALI	RSA		85	5977	**5734**	365	2	13	5292
	RSD		10	278	274	//	1	4	263
	CSS		13	121	121	//	//	//	110
	CT TOX		12	**300**	**285**	//	//	//	**278**
UDO SEMI-RESIDENZIALI	TOX Semires		2	33	33	//	//	//	33
	CDI		27	695	665	//	//	//	545
	CDD		15	400	370	//	//	//	370
UDO CURE PALLIATIVE	HOSPICE		7	85	85	//	//	//	70
	MAC		2	3	3	//	//	//	3
	DAY HOSPICE		4	5	5	//	//	//	4
	UCP-DOM		9 di cui 1 fuori territorio	//	//	//	//	//	//
	AMBULATORI		4	//	//	//	//	//	//
DOMICILIARI E AMBULATORIALI	ADI		33 (e n.108 fuori territorio)	//	//	//	//	//	//
	CONSULTORI		17	//	//	//	//	//	//
	SER.T		3	//	//	//	//	//	//
UDO RIABILITAZIONE/ CURE INTERMEDIE	Cure Intermedie		3	367	257	//	//	//	257
	Post Acuta (sper)		3	60					60
	RIA Minori	SRM	1	15	15	//	//	//	15
		DH	1	10	5	//	//	//	5
	RIA GEN GER DH		1	2	//	//	//	//	//
	Diurno Continuo		**3**	**40**	**40**	//	//	//	25
	Ambulatori		5	66405	52265	//	//	//	46265
	Domiciliare		1	9730	9730	//	//	//	9730

	Tipologia udo		N. DI UDO	POSTI/ PRESTAZIONI TOTALI	DI CUI ACCREDITATI	DI CUI ALZHEIMER	di cui NUCLEI SV		DI CUI A CONTRATTO
							n.	p.l.	
UDO RESIDENZIALI	RSA		85	5907	5786	365	2	13	5292
	RSD		10	273	272	//	1	4	263
	CSS		13	121	121	//	//	//	110
	CT TOX		12	302	287	//	//	//	287
UDO SEMI-RESIDENZIALI	TOX Semires		2	33	33	//	//	//	33
	CDI		27	685	665	//	//	//	545
	CDD		15	400	370	//	//	//	370
UDO CURE PALLIATIVE	HOSPICE		7	85	85	//	//	//	70
	MAC		2	3	3	//	//	//	3
	DAY HOSPICE		4	5	5	//	//	//	4
	UCP-DOM		10 di cui 2 fuori territorio	//	//	//	//	//	//
	AMBULATORI		4	//	//	//	//	//	//
DOMICILIARI E AMBULATORIALI	ADI		33 (e n. 10 fuori territorio)	//	//	//	//	//	//
	CONSULTORI		17	//	//	//	//	//	//
	SER.T		3	//	//	//	//	//	//
UDO RIABILITAZIONE/ CURE INTERMEDIE	Cure Intermedie		3	367	257	//	//	//	257
	Post Acuta (sper)		3	60					60
	RIA Minori	SRM	1	15	15	//	//	//	15
		DH	1	10	5	//	//	//	5
	RIA GEN GER DH		1	2	//	//	//	//	//
	Diurno Continuo		2	25	25	//	//	//	25
	Ambulatori		5	52265	46265	//	//	//	46265
	Domiciliare		1	9730	9730	//	//	//	9730

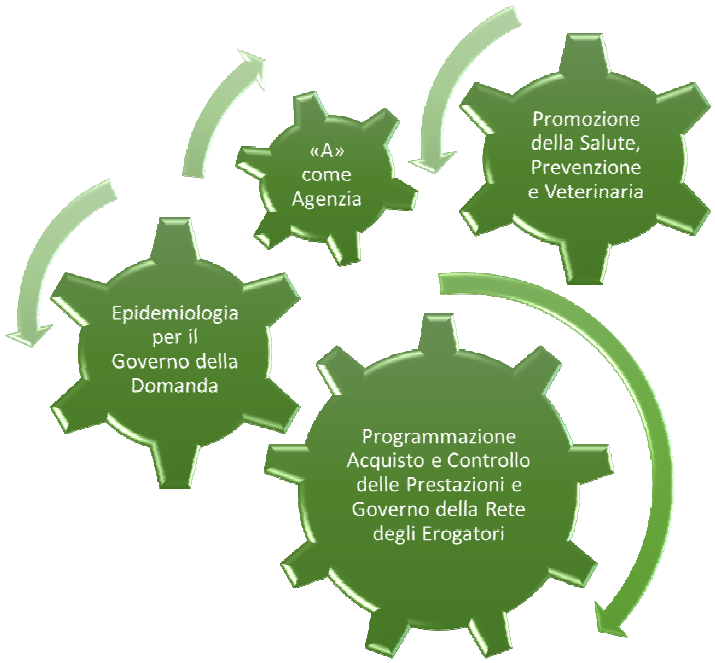
2 La Mission dell'Agenzia

"Le ATS attuano la programmazione definita dalla Regione, relativamente al territorio di propria competenza ed assicurano, con il concorso di tutti i soggetti erogatori, i LEA ed eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione con risorse proprie. L'erogazione delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie è assicurata dai soggetti accreditati e contrattualizzati di natura pubblica e privata. Le ATS garantiscono l'integrazione di tali prestazioni con quelle sociali di competenza delle autonomie locali. Le ATS stipulano contratti con i soggetti erogatori pubblici e privati accreditati insistenti sul relativo territorio di competenza e garantiscono il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PSL".
(Legge Regionale 22/2021).

All'Agenzia di Tutela della Salute sono attribuite, le seguenti funzioni:

- analisi della domanda di salute del proprio territorio e dell'adeguatezza dell'offerta al fine di proporre alla Regione la realizzazione di strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche o private nell'ambito del territorio di competenza idonee a soddisfare pienamente i bisogni rilevati, ferma restando la competenza della Regione stessa ad autorizzare la realizzazione di tali strutture in coerenza con gli indirizzi di programmazione regionale anche con riferimento a caratteristiche dimensionali e ferma restando l'osservanza delle norme relative all' individuazione del soggetto realizzatore;
- negoziazione e acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie dalle strutture accreditate, secondo tariffe approvate dalla Regione; su richiesta dei comuni e ai fini di una migliore integrazione con le prestazioni sociosanitarie, le ATS possono estendere tali attività anche alle prestazioni sociali, i cui oneri non possono comunque gravare sul fondo sanitario regionale;
- garanzia, verifica e controllo della corretta erogazione dei LEA sul territorio di competenza in tutta la rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali, secondo il principio di appropriatezza e garanzia della continuità assistenziale;
- governo e diffusione dei programmi di promozione della salute, prevenzione, assistenza, cura e riabilitazione;
- programmazione, controllo e governo delle attività dei dipartimenti funzionali di prevenzione delle ASST;
- programmazione, coordinamento e svolgimento dell'attività in tema di sanità pubblica veterinaria, sicurezza alimentare, sanità animale, zoomonitoraggio ambientale, igiene urbana veterinaria, igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche, igiene degli alimenti di origine animale, impianti industriali e supporto all'export;
- programmazione e svolgimento delle attività di prevenzione e controllo della salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, igiene e sanità pubblica, salute e ambiente, sicurezza degli alimenti non di origine animale, dei materiali a contatto con gli alimenti e dell'acqua destinata al consumo umano e conseguente svolgimento delle stesse attività di controllo, compreso il controllo periodico impiantistico e tecnologico;
- attuazione degli indirizzi regionali, governo territoriale 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 secondo le cadenze previste dai propri piani di controllo annuali e da quelli previsti dall'agenzia di controllo;
- coordinamento, per il territorio di competenza, delle politiche di investimento, in coerenza con gli indirizzi di programmazione regionale;
- raccolta del fabbisogno di personale per il territorio di competenza e coordinamento, a livello territoriale, delle eventuali procedure aggregate per il relativo reclutamento, ferma restando l'autonomia delle singole strutture nel reclutamento delle figure sanitarie;
- coordinamento e governo dell'attività necessaria per la stesura e sottoscrizione, unitamente alle ASST di riferimento, degli accordi con i MMG e i PLS del territorio di competenza, sentite le rappresentanze degli erogatori privati accreditati.

La complessità delle funzioni attribuite porta all'individuazione di 4 ambiti di vision, come da immagine sotto riportata.



e presuppone pertanto la necessità di acquisire/sviluppare competenze sui seguenti ambiti di azione:

- lettura dei bisogni sanitari, sociosanitari e sociali della popolazione assistita;
- programmazione e governo degli interventi sul territorio e di promozione dell'integrazione dei soggetti;
- analisi degli esiti e criticità grazie a un monitoraggio quali-quantitativo delle azioni e degli interventi;
- promozione della salute rivolta alla popolazione e prevenzione veterinaria;
- integrazione delle prestazioni sanitarie, sociosanitarie e sociali con l'implementazione di una rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali, secondo il principio di appropriatezza e garanzia della continuità assistenziale.

3 La Performance aziendale: le strategie e gli obiettivi di mandato

Saranno perseguiti i seguenti obiettivi di mandato assegnati da Regione Lombardia con DGR ai Direttori Generali negli atti di nomina:
- 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.

4 La Performance organizzativa annuale: il Documento di Budget e il collegamento con il Bilancio Preventivo Economico (BPE)

La programmazione delle strategie aziendali a livello annuale di norma prende origine dalla Delibera con cui Regione Lombardia definisce le regole di sistema, per l'anno in corso.
Gli indirizzi le strategie aziendali sono ricondotte in obiettivi operativi collegati ai sistemi incentivanti aziendali secondo gli accordi integrativi dell'Agenzia.

Con DGR XI/5832 del 29/12/2021 la Giunta Regionale ha provveduto alla determinazione degli obiettivi del Direttore Generale che sono stati condivisi ed assegnati al Direttore Amministrativo, al Direttore sanitario e

al Direttore sociosanitario.
Tali obiettivi a cascata saranno assegnati ai responsabili di struttura complessa nell'ambito del processo di budget.

Gli obiettivi del 2022 che di seguito si riportano:

- piano di contrasto al Covid 19;
- potenziamento della rete territoriale;
- attuazione della L.R. 22/2021;
- piano di ripresa 2022 e programmi di screening;
- rispetto dei tempi massimi di attesa;
- rispetto dei cronoprogrammi degli interventi finanziati nei programmi di investimento;
- rispetto dei target indicati dalla Direzione Generale Welfare in merito alla percentuale di casi di donazione di organi e tessuti sul totale dei decessi;
- rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente;
- rispetto delle indicazioni relative alla normativa sulla trasparenza.

Prioritarie saranno pertanto le azioni collegate all'attuazione della campagna vaccinale e il potenziamento della rete territoriale con la realizzazione del cronoprogramma previsto per le Case di Comunità e gli Ospedali di Comunità.
La Legge Regionale 22/2021 ha previsto infatti l'introduzione delle Case di Comunità (cdc) che costituiranno il punto di riferimento continuativo per la popolazione permettendo di garantire la presa in carico, degli Ospedali di Comunità (odc), ovvero strutture di ricovero di cure intermedie, che si collocano tra il ricovero ospedaliero tipicamente destinato al paziente acuto e le cure territoriali, finalizzati a ricoveri brevi destinati a pazienti che necessitano di interventi sanitari a bassa intensità clinica, di livello intermedio tra la rete territoriale e l'ospedale e delle Centrali Operative Territoriali (cot), modello organizzativo innovativo che svolgerà una funzione di coordinamento della presa in carico della persona e raccordo tra servizi e professionisti coinvolti nei diversi setting assistenziali: attività territoriali, sanitarie e socio sanitarie, ospedaliere che dialogano con la rete dell'emergenza-urgenza.
Nel territorio della provincia di Pavia sono previste:

- 11 cdc
- 4 odc
- 5 cot

Inoltre prioritaria sarà la ripresa delle attività di screening, sospesa in alcuni periodi della pandemia nonché il rispetto dei tempi di attesa per alcune prestazioni di ricoveri chirurgici e prestazioni di specialistica ambulatoriale, cosi come previsto dalla normativa di riferimento.

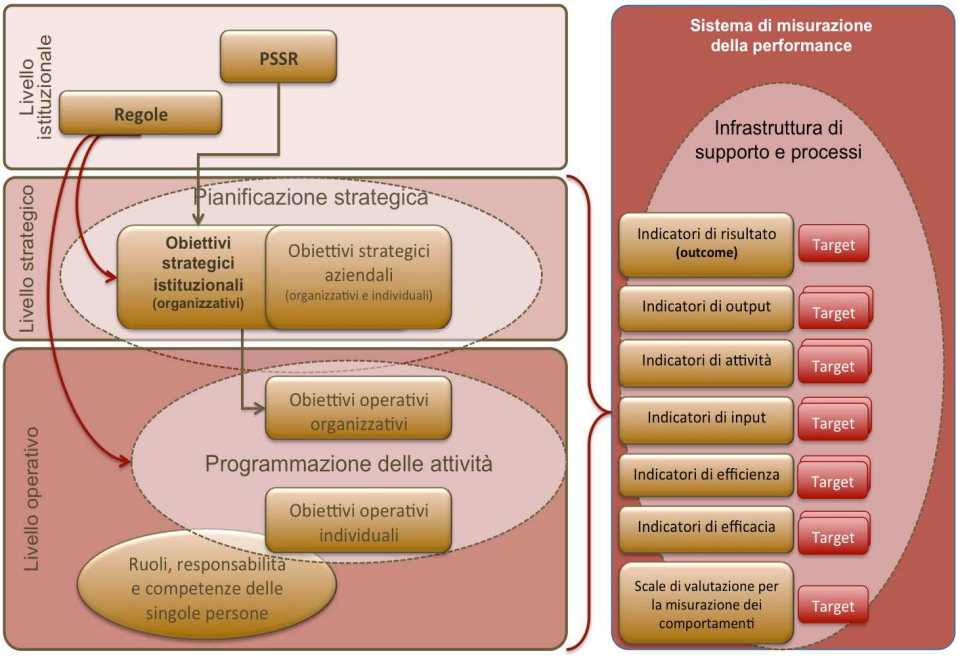
Il rispetto dei tempi di pagamento nonché di tutte le indicazioni relative alla normativa sulla trasparenza costituiranno obiettivo da perseguire.

5 La performance organizzativa e la performance individuale: il sistema di valutazione

Il sistema di valutazione del personale della dirigenza è stato oggetto di revisione nel 2020, anche in considerazione della sottoscrizione in data 19 dicembre 2019 del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale della dirigenza dell'area Sanità, in confronto con le Organizzazioni Sindacali di riferimento, modificando e sostituendo il precedente sistema di valutazione approvato con Decreto N. 259/DGi DEL 24/07/2018.
Con il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto con la RSU e le Organizzazioni Sindacali del comparto in data 29 luglio 2019, è stata concordata, con applicazione dall'anno 2019, una revisione del sistema di valutazione delle performance (in precedenza recepito con il Decreto N. 478/DGi DEL 20/12/2018), al fine di operare una sua semplificazione con riferimento, in particolare, alle schede di valutazione.

6 Le dimensioni delle performance

Le logiche generali del modello di misurazione delle performance sono state definite nelle Linee Guida inviate dall'OIV RL come sotto schematizzato.

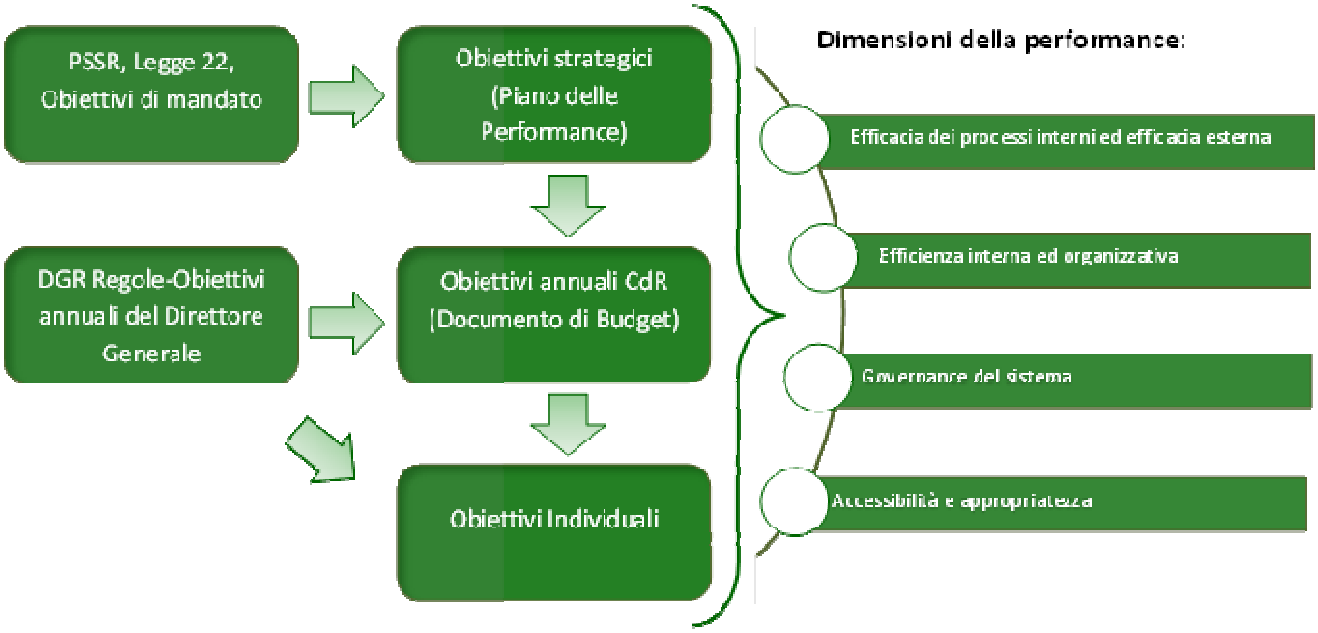


Le dimensioni della performance definite nel documento citato sono state riviste per tenere conto delle peculiarità delle ATS e sono di seguito declinate:

- **efficienza dei processi interni ed efficacia esterna**: in questa dimensione viene misurata *l'attività svolta direttamente dall'ATS*; stante la natura dell'Agenzia delineata dalla Legge 22/2021, principalmente si tratta dell'attività di vigilanza e controllo svolta dai Dipartimenti;
- **efficacia interna ed organizzativa**: in questa dimensione vengono misurate *la compliance della ATS* rispetto agli obiettivi assegnati annualmente dalla Regione, ed in generale l'efficacia dei processi organizzativi interni e dello sviluppo delle risorse umane;
- **governance del sistema**: in questa dimensione vengono misurati *i risultati conseguiti nell'attività di governo complessivo del sistema sociosanitario pavese* rappresentati quindi mediante indicatori relativi ad attività che vengono svolte dal sistema degli erogatori provinciali;
- **accessibilità e appropriatezza**: in questa dimensione vengono misurati i *risultati conseguiti nell'attività di governo in termini di tempi di attesa e di appropriatezza dei percorsi e delle prestazioni assicurati agli assistiti del territorio.*

In sostanza **le prime due dimensioni riguardano la performance direttamente assicurata dalla Agenzia** con le proprie articolazioni aziendali, mentre **le ultime due dimensioni riguardano risultati conseguiti dal sistema erogativo della provincia** sulla base dell'attività di indirizzo e di governo e controllo svolta dalla ATS, secondo quanto previsto dalla normativa.

Di seguito si riporta quindi la mappa logica complessiva di misurazione e valutazione delle performance della ATS.



7 La misurazione delle performance

7.1 Gli indicatori

Di seguito si riporta l'elenco degli indicatori oggetto di misurazione per l'anno 2022.
Si precisa che alcuni indicatori potrebbero non essere raggiungibili nel caso in cui lo stato di emergenza collegato al Covid-19 dovesse nuovamente prorogarsi.
Inoltre, rispetto al Piano della performance precedente sono stati modificati alcuni indicatori in quanto ritenuti più aderenti al contesto attuale.

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI ED EFFICACIA ESTERNA		
AREA	**INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI**	**VALORE ATTESO 2022**
Controllo delle prestazioni di ricovero	Livello delle prestazioni sanitarie di ricovero: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	12,50%
Controllo delle prestazioni di ambulatoriali	Livello di controllo delle prestazioni di specialistica ambulatoriale: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	3,50%
Sicurezza alimentare (Ambito Veterinario)	Numero di controlli effettuati/Numero di controlli programmati	>95%
Controlli Ambito Veterinario	Inserimento in SIVI (sistema informativo veterinario integrato) entro 30 giorni dall'effettuazione dei controlli ufficiali (audit/ispezioni) negli impianti riconosciuti	>=95%
Verifiche sui controlli Ambito Veterinario	Verifica azioni correttive adottate a stabilimento riconosciuto a seguito di segnalazione NC: verifica risoluzione di NC condotta entro 15 gg dalla scadenza	Indicatore: in oltre il 90% delle NC registrate modalità di verifica: SIVI/Report controlli/ Report NC/Dettaglio NC (data verifica risoluzione - data scadenza o proroga) < 15)
Sicurezza alimentare	Copertura del controllo mediante audit negli impianti produttivi riconosciuti: N° Audit/N° controlli effettuati negli impianti riconosciuti Impres@	20%
Sicurezza alimentare	Sistema di allerta alimentare: N° di notifica di Allerta Alimentare chiuse entro 30 giorni dalla segnalazione/N° totale di notifiche di Allerta alimentare pervenute Sistema informativo regionale di gestione delle Allerta Alimentare	98%
Lavoro	Percentuale di copertura dei controlli programmati	100%
Screening Oncologico	Estensione degli inviti Screening mammografico 50-74 aa	>=90%
Stili di vita	Aumento consumo di frutta e verdura e merende sane Rete SPS e Rete WHP	2022%>2021%
EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI E ORGANIZZATIVA		
AREA	**INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI**	**VALORE ATTESO 2022**
Trasparenza Decreto Legislativo 33/2013	Definizione e monitoraggio delle misure organizzative per garantire il flusso informativo per la pubblicazione dei dati di cui al d.lgs. 33/2013: livello di assolvimento degli obblighi di pubblicazione	100% per tutte le strutture (in coerenza con il PTPCT)
Anticorruzione	Effettuazione di corso di formazione specifico per i neo assunti. N. neo assunti da formare / N. neo assunti formati	100%
Piano Organizzativo Lavoro Agile (P.O.L.A.)	% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali	<40% per ciascun dipendente autorizzato
Piano Triennale delle azioni positive	% di attuazione delle misure previste nel Piano Triennale delle azioni positive	>=90%
Formazione	N° Dipendenti con almeno un corso di formazione/N° Dipendenti	>=55%
Economico Gestionale	Indicatore 2 contenuto nel Bilancio di esercizio: Costi per beni e servizi/Cittadino assistito	In linea con assegnazioni regionali
GOVERNANCE DEL SISTEMA		
AREA	**INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI**	**VALORE ATTESO 2022**
Vaccinazione	Coperture vaccinali per COVID e per le vaccinazioni obbligatorie dell'infanzia	Raggiungimento copertura prevista dalle indicazioni regionali
ACCESSIBILITA' E APPROPRIATEZZA		
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	**VALORE ATTESO 2022**
Tempi di attesa	Rispetto dei tempi massimi di attesa per ricoveri chirurgici e specialistica	Indicatori previsti dalla DGR XI/5832 del 29/12/2021
108 DRG a rischio di inappropriatezza	Rapporto tra i ricoveri con DRG ad alto rischio di inappropriatezza e ricoveri con DRG non a rischio in inappropriatezza in regime ordinario	Riduzione rispetto al dato 2021

8 Collegamento con prevenzione della corruzione e trasparenza

Con l'approvazione della legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", sono state introdotte misure per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno corruttivo e sono stati individuati i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia.
La redazione e l'adozione del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza rappresentano lo strumento attraverso il quale sono individuate e definite le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione.
Il Piano non si configura come un'attività compiuta, con un termine di completamento finale, bensì come un ventaglio di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono progressivamente affinati, modificati, perfezionati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.
E' da rilevare, inoltre, che il D.Lgs. 97/2016 «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini. Il novellato art. 1, comma 1, del decreto ridefinisce la trasparenza come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni non più solo finalizzata a "*favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*", ma anche allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini e di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.
Il D.lgs. 97/2016 è intervenuto, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, l'unificazione fra il Programma triennale di Prevenzione della corruzione e quello della Trasparenza, l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione ad ANAC della competenza all'irrogazione delle stesse.
In questa logica, il coordinamento tra il Piano della performance, con i correlati obiettivi di budget ed individuali, ed il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) rappresenta un obbligo previsto normativamente ma soprattutto un'ovvia necessità finalizzata a garantire una doverosa coerenza di sistema e la reale efficacia delle misure previste.
I termini per la predisposizione e la pubblicazione del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022-2024 sono stati prorogati dall'ANAC al 30/04/2022, con il Comunicato del Presidente del 12 gennaio 2022. Esso conterrà una serie di misure di carattere generale e specifico, in parte già attuate, in parte da affinare, in parte da attuare nel corso del 2022 e degli anni seguenti, che rientrano a pieno titolo nel quadro delineato nel presente Piano della Performance. Peraltro, tra gli indicatori della performance elencati nel paragrafo precedente, ne sono stati individuati alcuni nella dimensione "Efficacia interna ed organizzativa" che focalizzano l'attenzione specificamente su temi direttamente collegati alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, ed in particolare: il livello di attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione ed il livello di assolvimento degli obblighi di trasparenza.
Allo scopo di assicurare l'operatività e l'integrazione delle attività programmate ad un maggior livello di dettaglio, anche per l'anno 2022, saranno assegnati gli obiettivi specifici derivanti dal PTPCT alle diverse strutture ed ai singoli responsabili nell'ambito del processo di Budget.

9 Collegamento con il Piano Triennale delle azioni positive

In ragione del suo collegamento con le performance aziendali, come previsto dalla direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche», si allega al presente documento il Piano Triennale di azioni positive elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Agenzia.

10 Il piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile

La situazione emergenziale determinatasi nel corso dell'anno 2020 e tutt'ora in atto ha comportato l'attivazione, all'interno di questa Agenzia, sin dal mese di marzo 2020, della modalità di lavoro agile che è stata sperimentata nel corso dell'annualità con risultati che hanno consentito lo svolgimento sia dei compiti istituzionali ordinari e che di quelli straordinari, correlati all'emergenza stessa.

L'implementazione del lavoro agile è stata anche oggetto di uno specifico progetto RAR articolato in due fasi che ha avuto puntuale attuazione.

In esito al percorso realizzato nel corso del 2020 e sempre in via propedeutica all'elaborazione del POLA, è stata redatta una prima proposta operativa per l'introduzione del lavoro agile nel contesto ordinario, quando sarà superata la fase emergenziale, orientata al raggiungimento delle seguenti finalità:

- coniugare adempimenti e obblighi istituzionali con le esigenze prestazionali e favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, in un contesto di efficienza organizzativa e gestionale;
- incrementare e migliorare la work-life balance (conciliazione vita-lavoro);
- aumentare il benessere organizzativo e la relativa fidelizzazione all'Amministrazione;
- accrescere il livello di motivazione e di soddisfazione del personale;
- ridurre il tasso di assenteismo;
- migliorare la performance organizzativa;
- contribuire a promuovere una mobilità sostenibile, tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica anche di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano, in termini di volumi e di percorrenze.

Nell'anno 2021 la materia è stata oggetto di interventi normativi a vari livelli che hanno rivisto l'utilizzo di tale modalità di lavoro alla luce della situazione correlata all'epidemia, correlando l'applicazione delle modalità organizzative del lavoro agile al rispetto delle condizioni disciplinate anche nelle linee guida pubblicate dalla Funzione Pubblica

Il Ministero, stante la diversa situazione epidemiologica correlata all'introduzione dei vaccini e degli strumenti di flessibilità organizzativa del lavoro ha demandato alla contrattazione collettiva nazionale la ulteriore regolamentazione della materia richiamando come principale pilastro della disciplina vigente nella PA i requisiti applicativi di "intelligenza e flessibilità" nell'organizzazione dell'attività mantenendo invariati i servizi resi all'utenza .

Dalle linee guida citate emergono le condizioni di massima da rispettare per l'accesso alla prestazione lavorativa in forma agile che riguardano le seguenti aree: condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza, modalità di accesso, accordo individuale, articolazione della prestazione e diritto alla disconnessione, formazione, alternanza lavoro in presenza e da remoto.

Sui presupposti della durata ad oggi dell'emergenza, nel 2022 troveranno applicazione due fasi: la prima fino al 31 marzo e comunque sino al perdurare dell'emergenza stessa, già regolata da circolare applicativa interna a questa Agenzia (prot. n. 3959 del 20/01/2022) e la seconda, orientata alla disciplina "in ordinario", subordinatamente anche all'esito dei diversi livelli di contrattazione collettiva e integrativa.

Modalità attuative

Il lavoro agile, strutturato in situazione ordinaria, quindi al di là del contesto emergenziale, si fonda su un "accordo fiduciario" tra Amministrazione e Lavoratore che presuppone un rapporto di collaborazione che prescinde dal luogo, dal tempo e dalle modalità di raggiungimento degli obiettivi da realizzare e si basa su criteri specifici e ben identificati di: flessibilità del modello organizzativo, autonomia nell'organizzazione del lavoro e responsabilizzazione sul risultato, benessere / utilità per le due parti coinvolte, disponibilità e capacità di utilizzo delle tecnologie digitali, collaborazione e riprogettazione delle competenze e dei comportamenti, organizzazione diretta a consentire la programmazione e il coordinamento delle attività lavorative per il monitoraggio delle stesse e l'introduzione tempestiva di eventuali azioni correttive.

L'introduzione a regime del lavoro agile all'interno dell'Agenzia presuppone pertanto un articolato lavoro "preparatorio" diretto all'adozione di scelte organizzative finalizzate a promuovere e consentire l'implementazione di questa diversa modalità di esecuzione delle prestazioni partendo dall'articolazione organizzativa esistente e codificata nel POAS vigente.
Nella fase emergenziale ancora in atto e sempre nel rispetto delle indicazioni del superiore livello nazionale, è stata avviata una mappatura interna dei processi "agibili" e sono state adottate misure organizzative eccezionali e temporanee dando la possibilità a ogni responsabile di Unità Operativa di attivare e autorizzare, nel rispetto delle condizioni per l'accesso alla prestazione lavorativa in forma agile di cui alle linee guida vigenti in materia, l'utilizzo di detta modalità, di norma per un numero massimo di due giorni settimanali, a ciascun dipendente che ne faccia richiesta e che possa rendere la sua prestazione e garantire il raggiungimento degli obiettivi identificati nell'Accordo individuale sottoscritto dal Responsabile e dal dipendente stesso.
L'attivazione prevede necessariamente il rispetto del seguente percorso:

- richiesta del dipendente
- valutazione del responsabile e verifica congiunta con i sistemi informativi sulla dotazione tecnologica
- definizione accordo individuale per la prestazioni in lavoro agile
- informativa sulla sicurezza informatica
- informativa sulla salute e sulla sicurezza.

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

I Soggetti / le strutture necessariamente coinvolti nel processo sono:

- la Direzione strategica agenziale per dare avvio alle modifiche organizzative necessarie all'implementazione della nuova modalità di lavoro;
- i Responsabili di UOC/UOSD/UOS che svolgono un ruolo cardine nel contesto della modifica organizzativa da attuare, della leadership da esercitare, nel promuovere percorsi formativi e informativi, attuando lo spostamento dell'asse dal controllo alla responsabilità, collegata al raggiungimento dei risultati. A loro compete di fatto, la definizione delle linee di attività che possono rientrare in detta modalità di espletamento e l'individuazione dei Collaboratori, e parallelamente effettuare un'efficace programmazione delle priorità e degli obiettivi di breve e medio periodo;
- l'UOC Sistemi informativi che deve effettuare la programmazione delle risorse strumentali a supporto del lavoro agile e degli operatori, valutare le esigenze formative su questo versante, stabilire gli investimenti necessari nelle diverse fasi di implementazione, compatibilmente con il budget disponibile, programmare lo sviluppo della digitalizzazione del sistema, effettuare verifiche specifiche sulle singole dotazioni;
- l'UOC Gestione del personale dipendente che seguirà l'intero percorso nell'ambito delle competenze istituzionali che le sono attribuite facendosi parte attiva nella elaborazione del POLA e nel monitoraggio della sua applicazione;
- il CUG quale Organismo interno che può fornire il supporto necessario all'implementazione del nuovo sistema nel ruolo di promotore delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere organizzativo;
- l'NVP quale Organismo interno che può fornire il supporto necessario, nel ruolo che gli è proprio per la definizione di indicatori di performance dell'organizzazione;
- le OO.SS. e le RSU che devono essere sentite, nel processo di approvazione del POLA (lavoro agile in ordinario), attraverso gli istituti previsti dalla contrattazione decentrata.

Programma di sviluppo del lavoro agile

Sulla base delle considerazioni sopra sintetizzate, il piano di attuazione e sviluppo del lavoro agile dell'Agenzia risulta articolato nelle seguenti fasi:

- fase emergenziale (sino al 31 marzo 2022 come previsto dalla normativa nazionale e sino a che l'emergenza stessa sarà in atto) disciplinata all'interno di ATS dalla circolare;
- fase post emergenziale con l'introduzione del lavoro agile in modalità ordinaria, che troverà attuazione presumibilmente nel secondo semestre dell'anno 2022, al sussistere delle condizioni normativamente previste.

Allegato 1

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022 - 2024

PREMESSA

In data 1° gennaio 2016 la Giunta di Regione Lombardia ha disposto di costituire l'Agenzia di Tutela della Salute PAVIA, con sede legale in PAVIA, Viale Indipendenza n.3, PAVIA e con sedi territoriali corrispondenti alle ex ASL della Provincia di PAVIA.
La Direzione Strategica dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, è incaricata della predisposizione del Piano triennale delle Azioni Positive previa consultazione del Comitato Unico di Garanzia, acquisendo anche un parere da parte delle RSU e OOSS rappresentate all'interno del CUG.
Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.
Il Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone come strumento diretto 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.
Il presente documento costituisce pertanto un'importante risorsa per l'Agenzia che, attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, mira a supportare il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto di azioni migliorative volte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

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;

D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazione" che all'art. 7 comma 1 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" 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 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (C.U.G.) 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;

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";

Legge 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.
E' 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 C.U.G..

D.Lgs. 15 Giugno 2015, n. 80 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 Dicembre 2014 n. 183.

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 Giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

D.G.C. n. 894/2015 "Piano regionale quadriennale per le politiche di parità e di prevenzione e contrasto alle violenze contro le donne" che al punto 2.1 "Le politiche di parità" prevede, tra l'altro, la promozione, in collaborazione con i Comitati unici di garanzia o altri organismi di parità presenti nelle istituzioni e nelle imprese, azioni di informazione rivolte alle lavoratrici, al fine di favorire il contrasto e la fuoriuscita da situazioni di mobbing, stalking e ogni genere di violenza fisica e psicologica.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

OBIETTIVI

1. Pari opportunità

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.

2. Benessere organizzativo

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

3. Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza

Al fine di evitare situazioni conflittuali determinate, 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.

AZIONI POSITIVE REALIZZATE NELL'ANNO 2021

Con Decreto dell'ATS di Pavia n.31/DGi del 28/01/2021 è stato adottato il "Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023".

Nel corso dell'anno 2021, nonostante l'emergenza epidemiologica legata al COVID-19, che ha portato in alcuni momenti di picco al rallentamento di tutte le attività, il CUG aziendale ha realizzato alcune delle azioni positive proposte nel precedente Piano:

- Partecipazione al Gruppo regionale di Coordinamento dei C.U.G. della Sanità e/o incontri di confronto con altri C.U.G. del territorio (Azione positiva 1 del Piano 2021-2023): il Presidente e alcuni membri del CUG aziendale hanno partecipato regolarmente agli incontri del Gruppo Regionale di Coordinamento dei C.U.G., che rappresentano sempre una preziosa occasione di attivazione di scambio e confronto con altri C.U.G. del territorio; nell'ambito di tali incontri (4

febbraio, 25 marzo, 17 giugno, 14 ottobre) si è svolta la presentazione della ricerca "Parità di genere in sanità" da parte della Dr.ssa Sofia Castoldi di Polis e vi è stata l'occasione di un confronto con la presenza della Consigliera di parità regionale. Sempre tramite lo scambio informativo con la rete regionale dei CUG è stato possibile partecipare ad alcuni incontri di approfondimento su tematiche di interesse, e nello specifico:

1. Presentazione pubblica del bilancio di genere dell'Università Statale di Milano – 26/04/2021;
2. Donne e salute: quale ruolo per la medicina di genere-Consiglio per le Pari Opportunità di Regione Lombardia – 25/10/2021: in particolare la partecipazione a questo incontro è stata allargata a tutti i dipendenti di ATS Pavia: n. 43 dipendenti hanno partecipato in modalità videoconferenza.

- Predisposizione da parte del CUG e approvazione con decreto ATS del "Codice di condotta dell'ATS di Pavia". (Azione Positiva 2 del Piano 2021-2023): con decreto di ATS Pavia n. 119/DGi del 26/02/2021 è stato approvato il documento proposto dal CUG aziendale "Codice di condotta per la protezione e la ricerca ambientale a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e contro le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali e il mobbing"; il documento è teso a: prevenire atti e comportamenti dannosi e ad indicare le procedure da seguire nel caso in cui essi siano attuati; prevenire e/o gestire fenomeni discriminatori, di mobbing e molestie; promuovere l'auto-educazione e la formazione a comportamenti etici nelle relazioni interpersonali nel luogo di lavoro, in perfetta coerenza con i principi costituzionalmente garantiti di eguaglianza, parità e pari opportunità, di tutela dell'inviolabilità della libertà e dignità della persona nonché di tutela del lavoro. Il Codice di condotta è stato presentato e condiviso con le OO.SS. in data 2 febbraio 2021, che hanno espresso parere favorevole all'adozione del documento.
- Miglioramento delle azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del C.U.G. (Azione Positiva 4 del Piano 2021-2023): l'obiettivo costante è
- quello di far conoscere maggiormente ai dipendenti dell'Agenzia il ruolo, i compiti e le attività intraprese dal C.U.G. e di diffondere in rete le attività per le materie di propria competenza. È stata creata una sezione CUG aggiornata nel sito web di ATS Pavia – area dipendenti in cui è viene regolarmente pubblicata la documentazione relativa ai lavori del CUG.
- Proposta di iniziative di formazione on-line rivolte ai componenti del Comitato Unico di Garanzia (Azione Positiva 5 del Piano 2021-2023): considerato che il CUG di ATS Pavia è entrato a far parte della rete regionale dei CUG solo dal 2020 e che sta implementando la propria attività, è stata offerta la possibilità ai componenti del CUG di partecipare sessioni formative on-line in merito ai seguenti argomenti:
  - Giovedì 21 gennaio 2021 – ore 10.30-11.30: "Smart working: inquadramento normativo e contrattazione collettiva come opportunità per le aziende
  - Martedì 26 gennaio 2021 – ore 10.30-11.30: "Smart working: aspetti organizzativi e operativi, elementi giuslavoristici"
  - Martedì 2 febbraio 2021 – ore 10.30-11.30: "Smart working: best practice"
  - Lunedì 8 febbraio 2021 – ore 10.30-11.30: "Smart working: uno sguardo sulla città"

  I seminari sono stati proposti e organizzati da ATS Città metropolitana di Milano e Comune di Milano, con invito allargato a tutte le ATS regionali.

- Proposta di iniziative di formazione on-line rivolte a tutti i dipendenti di ATS sui temi della tutela della salute e del principio di protezione del benessere individuale e collettivo nei luoghi di lavoro (Azione Positiva 6 del Piano 2021-2023):
  - in data 25 ottobre 2021 si è svolto il convegno “Donne e salute: quale ruolo per la medicina di genere” proposto dal Consiglio per le Pari Opportunità di Regione Lombardia: la partecipazione a questo incontro è stata allargata a tutti i dipendenti di ATS Pavia e n. 43 dipendenti hanno partecipato.
  - nelle date 16 settembre, 8 ottobre, 22 ottobre e 5 novembre 2021, per un totale di n.8 ore, si è svolto il corso "Gestione della leadership e delle emozioni in situazioni di emergenza" cui hanno partecipato n.5 dirigenti di ATS Pavia Direttori di Dipartimento e Responsabili di UOC. Il corso, proposto tenuto conto delle problematiche generate dall’emergenza covid-19, ha avuto come focus la gestione dello stress dei lavoratori in posizione di responsabilità e della leadership in condizioni di emergenza e ha previsto una modalità di lavoro in piccolo gruppo. Si auspica di poterlo riproporre nelle successive annualità in più edizioni da rivolgere a personale dirigente responsabile di UOS e altro personale non titolare di incarico per raggiungere il numero maggiore possibile di dipendenti interessati.
- Approfondimento relativo alla sperimentazione dell’utilizzo di postazioni di telelavoro e di smart-working al fine di verificarne gli esiti e la possibilità di prosecuzione, compatibilmente con le disponibilità economiche ed organizzative (Azione Positiva 8 del Piano 2021-2023): ATS Pavia ha sempre dato ampia disponibilità rispetto all’utilizzo del telelavoro domiciliare e dello smart-working che, anche nell’anno 2021, ha consentito all’Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che per ragioni di salute, personali e/o familiari avevano difficoltà ad accedere alla sede di servizio, con il vantaggio di garantire da un lato la continuità dell’azione amministrativa e, dall’altro, consentire al lavoratore/lavoratrice di conciliare esigenze lavorative e compiti di cura. In particolare:
  - Con decreto ATS n. 203/DGi del 01/04/2021 è stato indetto il nuovo bando per l’assegnazione delle postazioni disponibili per il telelavoro, che rispetto al bando precedente sono state aumentate da 5 a 7; le postazioni sono state assegnate al 100% con recepimento degli esiti del bando avvenuto con decreto ATS n. 463/DGi del 29/07/2021.
  - Lo smart-working di emergenza, in continuità con il 2020, è stato mantenuto dal 1° gennaio al 15 ottobre 2021, come da indicazioni ministeriali; la percentuale degli operatori in smart-working è variata in proporzione all’andamento dei contagi Covid-19, fino ad arrivare al rientro graduale del 100% degli operatori in presenza nel mese di ottobre.
- Ricognizione dei dati sull’utilizzo di forme flessibili di lavoro (es. permessi a ore, ferie a mezza giornata, part time, congedi parentali, permessi disabili ecc.. - Azione Positiva 9 del Piano 2021-2023): raccolta dei dati sull’utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per la cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane elaborate in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza: la ricognizione verrà effettuata con la rendicontazione al 30/03/2022.

Alcune delle azioni del CUG previste dal Piano delle azioni positive 2021-2023 sono state rinviate a seguito delle complicanza riferite all’emergenza COVID-19.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Azione Positiva .1. Prosecuzione della partecipazione al Gruppo regionale di Coordinamento dei C.U.G. della Sanità e/o incontri di confronto con altri C.U.G. del territorio e occasione formativa.
Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, C.U.G.
A chi si rivolge: ai componenti C.U.G.
Obiettivo: sviluppo di relazioni interistituzionali per potenziare ruoli e capacità progettuali condivise ed avviare percorsi condivisi con i C.U.G. degli Enti ubicati in altre aree territoriali.
Tempi: 2022-2024, in relazione alle convocazioni del gruppo regionale.
Costi: nessun costo imputato.
Indicatore di risultato: evidenza di partecipazione a incontri di coordinamento della rete C.U.G.

Azione Positiva .2. Nomina della Consigliera di fiducia, figura in possesso di competenze specifiche incaricata di fornire consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing, e di avviare le procedure informali o formali adeguate alla risoluzione dei singoli casi. La Consigliera di fiducia verrà incaricata a seguito di Avviso pubblico per l'assegnazione di un incarico su base volontaria e/o Avviso interno rivolto ai dipendenti ATS in possesso dei requisiti necessari.
Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, U.O.C. Gestione del personale dipendente, C.U.G.
A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS.
Obiettivo: fornire assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing e fornire un affiancamento nell'avvio delle procedure informali o formali adeguate alla risoluzione dei singoli casi.
Tempi: anno 2022-2024.
Costi: nessun costo imputato.
Indicatore di risultato: atto di pubblicazione dell'Avviso; nomina della Consigliera di fiducia.

Azione Positiva .3. – Informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del C.U.G. attraverso l'aggiornamento costante della sezione dedicata del sito aziendale - Area riservata. L'obiettivo è quello di far conoscere maggiormente ai dipendenti dell'Agenzia il ruolo, i compiti e le attività intraprese e le occasioni formative proposte dal C.U.G. e di diffondere in rete le attività per le materie di propria competenza.
Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, U.O.C. Gestione del personale dipendente, U.O.S. Formazione, U.O.S.D. Sistemi Informativi, C.U.G.
A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS.
Obiettivo: facilitare l'accessibilità e la diffusione delle informazioni apportando modifiche e migliorie alla sezione dedicata al CUG del sito dell'Agenzia.
Tempi: anno 2022-2024.
Costi: nessun costo imputato.
Indicatore di risultato: aggiornamento della pagina internet - sezione dedicata:
- implementazione della sezione C.U.G. sulla intranet dell'Agenzia;
- comunicazioni rivolte a tutto il personale relative alle azioni e iniziative del C.U.G.

Azione Positiva .4. Proposta di iniziative di formazione (on-line e/o in presenza) rivolte a tutti i dipendenti di ATS sui temi della tutela della salute, del principio di protezione del benessere

individuale e collettivo nei luoghi di lavoro e della promozione di stili di vita sani. In particolare si intende proporre:
- un corso di formazione, ripetibile in più edizioni nelle varie annualità, con focus sui temi della gestione dello stress dei lavoratori anche in condizioni di emergenza (es. emergenza sanitaria COVID-19). Il corso, che prevede una modalità di lavoro in piccolo gruppo, verrà proposto in più edizioni nel Piano Formativo aziendale 2022 e coinvolgerà, nelle diverse annualità, il numero maggiore possibile di dipendenti interessati.
- un corso di formazione, rispondente anche agli obiettivi del Piano Locale GAP, con focus sul tema delle caratteristiche tipiche del gioco d'azzardo patologico, del sottile confine tra l'intrattenimento, il gioco problematico e il disturbo patologico, dei segnali che possono aiutare a intercettare il disturbo, dei servizi che possono offrire supporto.
- un corso di formazione riferito alla promozione di stili alimentari sani, anche in relazione a come l'emergenza Covid 19 ha inciso sullo stile di vita di ciascuno.

Soggetti coinvolti: U.O.S. Formazione, Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria, C.U.G.
A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS.
Obiettivo: raggiungere, attraverso la realizzazione degli eventi formativi, un maggior livello di consapevolezza dei lavoratori riguardo ai propri stili di vita, al fine di incidere positivamente sul livello di benessere in generale.
Tempi: 2022-2023-2024.
Costi: costi della formazione da imputare al Piano formativo ATS – circa 1.000,00 euro/anno.
Indicatore di risultato: realizzazione di almeno 1 edizione/anno; evidenza delle presenze degli operatori al corso.

Azione Positiva .5. Promozione della salute e del benessere dei dipendenti attraverso:
1. La sensibilizzazione, l'informazione e la promozione del progetto "Rincuoriamoci: prendersi cura della propria salute per prevenire le patologie cardiovascolari" finalizzato a prevenire i fattori di rischio delle malattie croniche non trasmissibili, in collaborazione con il Dipartimento DIPS e con il programma WHP. I dipendenti, che aderiranno su base volontaria, potranno usufruire gratuitamente, previa prenotazione, dell'opportunità di effettuare uno screening cardiovascolare orientato soprattutto alla valutazione degli stili di vita. Nel 2022 il progetto si articolerà sull'intero territorio provinciale: nel I semestre sarà rivolto ai dipendenti ATS operanti sul territori dell'Oltrepo e della Lomellina; nel II semestre il progetto verrà attuato presso la sede di centrale di ATS per i dipendenti che lavorano a Pavia. L'attività consisterà sia nella rilevazione di alcuni parametri indicatori (effettuazione test rapidi per colesterolemia totale e glicemia, rilevazione pressione arteriosa e parametri antropometrici), sia attraverso un'indagine sugli stili di vita volta a valutare diversi aspetti del rischio cardiovascolare.
2. La sensibilizzazione, l'informazione e la promozione della partecipazione ai Gruppi di Cammino in ATS Pavia, considerato che le evidenze scientifiche dimostrano che l'attività e la buona forma fisica sono in grado di ridurre patologie cardiovascolari, dislipidemie e obesità, ipertensione, decadimento mentale e depressione… e di migliorare rilassamento e qualità del sonno, controllo dello stress, equilibrio e tono muscolare…
3. La sensibilizzazione, l'informazione riguardo all'attuazione del progetto "Ottobre in rosa" con focus sulla prevenzione del tumore al seno: la prevenzione è uno degli strumenti più importanti nella lotta del tumore al seno, in particolare in un tempo in cui i controlli regolari e gli screening rischiano di essere considerati secondari rispetto alle priorità che derivano dall'emergenza

sanitaria Covid-19. Si intende promuovere tra le dipendenti ATS momenti di informazione e sensibilizzazione al fine di incrementare l'adesione allo screening.
Soggetti coinvolti: Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria, C.U.G.
A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS.
Obiettivo: Promuovere stili di vita sani da porre in atto anche nel tempo lavorativo come strumento protettivo nei confronti delle principali e più diffuse malattie croniche al fine di incidere positivamente sul livello di salute e benessere in generale.
Tempi: 2022.
Costi: nessun costo imputato.
Indicatore di risultato: numero accessi di dipendenti ATS alle iniziative proposte.

Azione Positiva .6. Approfondimento relativo alla sperimentazione dell'utilizzo di postazioni di telelavoro e di smart-working, attualmente in corso in ATS Pavia, al fine di verificarne gli esiti e la possibilità di prosecuzione, compatibilmente con le disponibilità economiche ed organizzative.
L'utilizzo del telelavoro domiciliare e dello smart-working consente all'Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che per ragioni personali, familiari e/o di salute abbiano difficoltà a raggiungere la propria sede di servizio, con il vantaggio di garantire da un lato la continuità dell'azione amministrativa e, dall'altro, consentire al lavoratore/lavoratrice di conciliare esigenze lavorative e compiti di cura.
Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, U.O.C. Gestione del personale dipendente, U.O.S. Formazione, U.O.S.D. Sistemi Informativi, C.U.G.
A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS in possesso dei requisiti previsti dal regolamento sul telelavoro di ATS Pavia o che hanno lavorato in smart-working.
Obiettivo: garantire la funzionalità degli uffici favorendo la conciliazione e l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
Tempi: anni 2022-2023.
Costi nessun costo imputato.
Indicatore di risultato: attivazione di postazioni di Telelavoro e sull'esperienza dello smart-working.

Azione Positiva .7. Ricognizione dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro (es. permessi a ore, ferie a mezza giornata, part time, congedi parentali, permessi disabili ecc..): raccolta dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per la cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane elaborate in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza.
Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, U.O.C. Gestione del personale dipendente, U.O.S.D. Sistemi Informativi, C.U.G.
A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS
Obiettivo: individuare le opportunità di conciliazione che non incidano negativamente sul reddito e/o che siano più rispondenti alle esigenze evidenziate dal personale; evidenziare gli ambiti di criticità su cui intervenire per migliorare la qualità della vita famigliare/lavorativa.
Tempi: 2022.
Costi: nessun costo imputato.
Indicatore di risultato: report sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi da parte dei lavoratori elaborate in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza.