

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. 53/DGi DEL 30/01/2020

IL DIRETTORE GENERALE: Dr.ssa Mara AZZI

OGGETTO: Approvazione Piano Performance 2020-2022

Codifica n. 1.1.02

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE SANITARIO

Dr. Santino SILVA

(Firmato digitalmente)

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Adriano VAINI

(Firmato digitalmente)

DIRETTORE SOCIOSANITARIO

Dr.ssa Ilaria MARZI

(Firmato digitalmente)

Il Responsabile del Procedimento:

Resp.le UOC Affari generali, Risorse
strumentali, Organizzazione e Sviluppo Dr.ssa
Lorena Verrando

(La sottoscrizione dell'attestazione è avvenuta in via telematica con
password di accesso)

Il Funzionario istruttore:

Resp.le UOS Controllo di Gestione,
valutazione e implementazione POAS Dr.ssa
Francesca Grugni

L'anno 2020 addì 30 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 Legge Regionale n. 23 del 11 agosto 2015 "Evoluzione del sistema socio sanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009 n. 33 (testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";

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

Vista la DGR XI/1060 del 17.12.2018 di conferimento dell'incarico di Direttore Generale dell'A.T.S. di Pavia;

Visto il decreto aziendale n. 413/DG del 19/09/2019 avente per oggetto "Revoca del Decreto 140/DG del 03.04.2019 e approvazione del Bilancio Preventivo Economico 2019 dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia (BPE 2019 - V2)";

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, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione;

- l'ATS di Pavia ha elaborato il Piano delle Performance, per il triennio 2020-2022 con la seguente articolazione:

- * introduzione: 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 2020;
- * 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 2020/2022;
- * individuazione del collegamento con il Piano triennale delle azioni positive 2020/2022;

-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», in ragione del suo collegamento con le performance aziendali, si allega al Piano stesso il Piano Triennale di azioni positive elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Agenzia e approvato con Decreto del Direttore Generale N. 34/DGi del 29/01/2020;

- nell'incontro del 24/01/2020 il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) ha preso visione della bozza del Piano delle Performance 2020-2022 e dell'allegato Piano Triennale di azioni positive 2020-2022, esprimendo parere favorevole sull'impostazione;

Richiamato quanto sopra riferito, il responsabile del procedimento propone:

- di approvare il Piano delle Performance 2020-2022 dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di 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, già approvato da questa Agenzia con Decreto del Direttore Generale N. 34/DGi del 29/01/2020;

- 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 Affari generali, Risorse strumentali, Organizzazione e Sviluppo Dr.ssa Lorena Verrando 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.L.vo 502/92 e succ. mod. ed integrazioni, su richiesta del Direttore Generale, il parere favorevole, espresso per competenza dal Direttore Sanitario F.F., 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 2020-2022 dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di 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 il Piano Triennale delle azioni positive, già approvato da questa Agenzia con Decreto del Direttore Generale N. 34/DGi del 29/01/2020;

3. di unire quale parte integrante la seguente documentazione:

All. 1: Piano Performance 2020/2022 (Pag. n. 22)

4. 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.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Mara AZZI
(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. 679/2016.

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 li 30/01/2020

Il Funzionario addetto

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

Piano Performance

2020

2022

INTRODUZIONE

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

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.

In particolare, come negli anni precedenti, per quanto attiene la parte relativa alla misurazione della performance annuale relativa al 2020, al presente documento seguirà nel corso dell'anno la declinazione specifica ***degli obiettivi di budget aziendali e degli obiettivi individuali.***

INDICE

1 L'AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DI PAVIA	1
2 LA MISSION DELL'AGENZIA	6
3 LA PERFORMANCE AZIENDALE: LE STRATEGIE E GLI OBIETTIVI DI MANDATO	7
4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNUALE: IL DOCUMENTO DI BUDGET E IL COLLEGAMENTO CON IL BILANCIOPREVENTIVO ECONOMICO (BPE)	7
5 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	8
6 LE DIMENSIONI DELLE PERFORMANCE.....	8
7 LA MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE	9
7.1 GLI INDICATORI.....	9
8 COLLEGAMENTO CON PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	11
9 COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	12

1 L'Agenzia di Tutela della salute (ATS) di Pavia

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

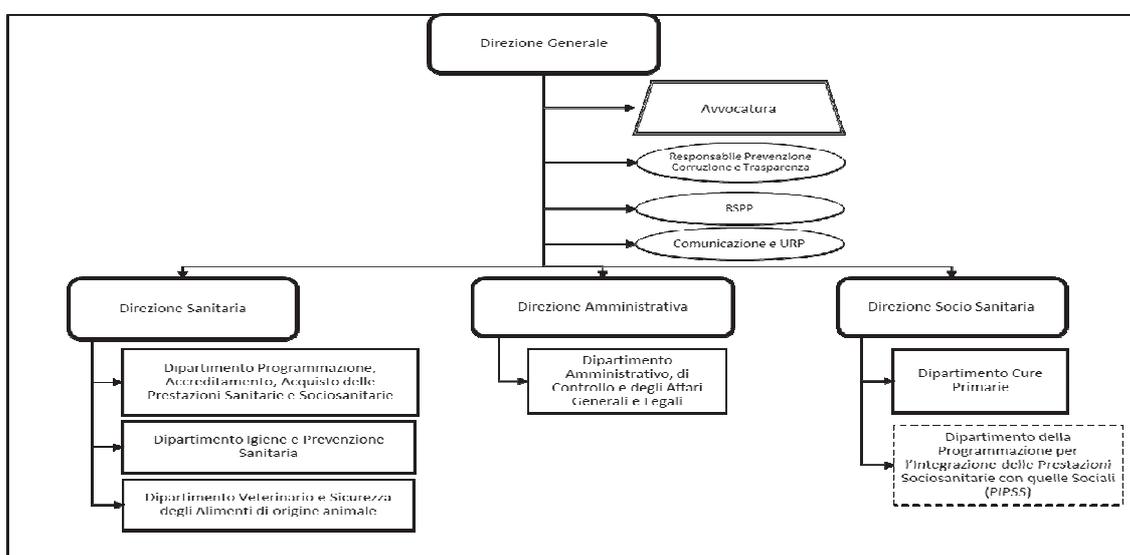
E' dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica. Ha sede legale in Pavia, Viale Indipendenza 3.

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.

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. Il POAS è stato approvato da Regione con DGR X/6356 del 20/03/2017.

Di seguito l'organigramma generale ad oggi vigente.



Nel corso del 2020 il POAS sarà oggetto di revisione sulla base delle linee guida emanate da Regione Lombardia.

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

Full-time equivalent (FTE) al 31/12/2019

	1-Sanitario	2- Professionale	3-Tecnico	4- Amministrativo	Totale complessivo
Dipartimento di Igiene e Prevenzione sanitaria	90	1	4	13	108
Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali	2	2	17	45	66
Dipartimento per la Programmazione, Accreditamento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie (PAAPSS)	28	1	5	19	53
Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di origine animale	44		4	10	58
Dipartimento delle Cure Primarie	15		10	15	39
Staff della Direzione Strategica	2	1		2	5
Lunghe assenze	6	1	1	1	9
Totale complessivo	186	6	41	105	338

Il Contesto di riferimento

L'ATS esercita le funzioni di:

- governo dei servizi sanitari e socio sanitari erogati sul territorio;
- programmazione delle prestazioni erogate dalle Strutture Pubbliche e Private Accreditate.

Il territorio di riferimento dell'ATS di Pavia, costituito dall'intera provincia, è il terzo della Lombardia per estensione (2.960 kmq) e per numero di Comuni (186). Rappresenta il 12,5% del territorio lombardo, ha una densità di circa 184 ab/Kmq. La provincia di Pavia è per il 74% pianeggiante, per il 16% collinare e per il restante 10% montuosa.

Distribuzione della popolazione della provincia di Pavia – Dati al 1.1.2019 (Fonte ISTAT)

	<1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-44	45-59	60-64	>=65	Totale
Pavia	3.760	16.441	23.139	23.980	23.236	24.237	129.908	132.441	35.604	133.142	545.888

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 – Anno 2018 (Fonte ISTAT)

Indicatori	Pavia	Lombardia	Italia
Tasso di natalità	6,9	7,5	7,3
Numero medio di figli per donna (dati al 2017)	1,3	1,4	1,3
Indice di vecchiaia	195,8	162,2	168,9
Indice di mortalità	12,7	9,9	10,5
Età media	46,6	45,0	45,2

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 190.000, pari al 35% della popolazione, mentre i consumi sanitari relativi ai pazienti cronici assorbono l'80% circa delle risorse.

Distribuzione degli assistiti della provincia di Pavia per patologia principale – Anno 2018 (Fonte Banca Dati Assistiti di Pavia)

Patologia principale	Assistiti	% Assistiti patologia	Età media
01 - Deceduto	7.175	1.3%	82
02 - Trapianto	787	0.1%	54
03 - Ins_renale	4.002	0.7%	72
04 - HIV	1.417	0.3%	52
05 - Neoplasia	27.890	5.2%	67
06 - Diabete	27.416	5.1%	68
07 - Cardiovascolopatia	88.080	16.4%	69
08 - Broncopatia	9.087	1.7%	45
09 - Gastropatia	6.244	1.2%	55
10 - Neuropatia	4.113	0.8%	52
11 - Autoimmuni	6.218	1.2%	50
12 - Endocrinopatia	10.451	1.9%	53
13 - Malattie rare	3.125	0.6%	35
14 - Parto	2.606	0.5%	32
15 - Altro (Utente non consumatore)	85.052	15.8%	36
16 - Altro (Utente consumatore)	253.822	47.2%	38
Totale	537.485	100.0%	47

L'ATS di 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 da una più elevata 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) suddivisi per ambito distrettuale, il numero di assistiti in carico ai MMG ed ai PLS ed inoltre la situazione aggiornata delle forme associative degli stessi professionisti.

Assistenza primaria	Lomellina	Oltrepo	Pavese	Totale
N. Medici di Medicina Generale	109	102	155	366
N. Assistiti in carico ai MMG	146.954	123.468	202.294	472.716
N. medio Assistiti per MMG	1.348	1.210	1.305	1.292
N. Pediatri di Libera Scelta	19	13	27	59
N. Assistiti in carico ai PLS	16.581	12.988	24.743	54.312
N. medio Assistiti per PLS	872,68	999,08	916,41	920,54
N. associazioni di MMG (in rete, di gruppo)	21	16	26	63
N. Medici di Medicina Generale in associazione	94	65	113	272
% di MMG in associazione	86,24%	63,73%	72,90%	74,32%
N. associazioni di PLS (in rete, di gruppo)	5	3	7	15
N. Pediatri di Libera Scelta in associazione	11	11	22	44
% di PLS in associazione	57,89%	84,62%	81,48%	74,58%

L'Offerta sanitaria

L'offerta dei servizi sanitari accreditati della provincia risulta ampia ed articolata, come si evidenzia dalla tabella sotto riportata. Gli ospedali provinciali sono 17: n. 8 presidi sono afferenti all'ASST della provincia di Pavia (per due di questi è in corso una progettazione di riqualificazione rispettivamente in Presidi Socio Sanitari Territoriali -PreSST e in presidi Ospedalieri Territoriali- POT), 3 sono IRCCS (di cui 1 pubblico). 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 a Pavia dove si concentra la presenza degli IRCCS, fonte storica di attrazione per pazienti, sia intra che extra-regione.

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.

La domanda espressa di prestazioni sanitarie viene soddisfatta quasi tutta nel territorio provinciale o regionale. Si evidenzia inoltre come circa il 15.04% dei ricoveri presso le strutture sanitarie del territorio provinciale sia erogato a favore di cittadini provenienti da fuori Lombardia, indice di una elevata attrattività anche extraregionale delle strutture ubicate sul territorio.

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), come da tabella sotto riportata. Inoltre in alcuni stabilimenti ospedalieri sono presenti unità di cure palliative (Hospice, DH, Macroattività Ambulatoriale Complessa-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.

Dalla tabella riportata nella pagina seguente si evince che l'offerta sanitaria comprende numerosi servizi di medicina di laboratorio ospedalieri ed extraospedalieri pubblici e privati accreditati; ad essi fanno capo numerosi punti prelievo distribuiti ampiamente su tutto il territorio provinciale con 56 centri.

Tabella -Rete dell'offerta delle strutture sanitarie accreditate: (dati desunti dall'applicativo ASAN aggiornati al 31/12/2019)

	Tipologia	Numero	a contratto
Stabilimenti ospedalieri	Stabilimenti ospedalieri, numero	17	17
	Pronto Soccorso DEA, EAS, numero	6	6
	Degenza ordinaria acuti, posti letto numero	2.168	2.166
	Degenza ordinaria riabilitazione, posti letto numero	894	814
	Attività di Rianimazione e terapia intensiva, posti letto numero	81	81
	Unità coronarica, posti letto numero	19	19
	Degenza diurna acuti, posti letto numero	138	138
	Degenza diurna riabilitazione, posti letto numero	26	5
	Chirurgia a bassa complessità assistenziale, posti tecnici numero	72	72
	Attività ambulatoriale ad alta complessità assistenziale, posti tecnici numero	177	177
	Attività sub acuti, posti tecnici numero	71	71
	Attività del nido, posti tecnici numero	74	74
	Attività di dialisi, posti tecnici numero	82	82
	Attività di dialisi ad assistenza limitata - CAL, posti tecnici numero	34	34
	Servizio di medicina di laboratorio intraospedalieri	12	12
Attività poliambulatoriale afferente a struttura di ricovero e cura, numero	17	17	
Strutture psichiatriche e neuropsichiatriche	Strutture residenziali psichiatriche pubbliche, posti tecnici numero	93	93
	Strutture residenziali psichiatriche private, posti tecnici numero	90	70
	Strutture residenziali neuropsichiatriche private, posti tecnici numero	19	13
	Strutture semiresidenziali neuropsichiatriche private, posti tecnici numero	34	20
	Strutture semiresidenziali psichiatriche pubbliche, posti tecnici numero	35	35
	Strutture semiresidenziali psichiatriche private, posti tecnici numero	100	100
Strutture ambulatoriali extraospedaliere	Strutture ambulatoriali extraospedaliere pubbliche, numero	9	8
	Strutture ambulatoriali extraospedaliere private, numero	23	22
Medicina trasfusionale	Unità di Raccolta sangue extraospedaliere, numero	8	
	Servizi trasfusionali (SIMT)	2	2
	Articolazioni organizzative di raccolta afferenti ai SIMT	5	
Medicina di laboratorio	Servizi di medicina di laboratorio accreditati extraospedaliere pubblici, numero	4	1
	Servizi di medicina di laboratorio accreditati extraospedaliere privati, numero	6	5
	Punti Prelievo	56	56

L'Offerta dei servizi Socio Sanitari

La rete d'offerta socio-sanitaria nel territorio della provincia risulta sostanzialmente stabile.

La provincia di Pavia dispone di un numero di strutture e posti letto elevato, con uno standard circa doppio a quello medio regionale.

Tutte le unità di offerta socio-sanitarie hanno un buon indice di copertura rispetto alla popolazione target di riferimento ed un tasso di saturazione spesso vicino al 100%; ambedue gli indicatori sono quasi sempre superiori alla media regionale.

A conclusione del lavoro di riorganizzazione della rete di cure palliative, con la riclassificazione di tutte le Unità di offerta, è stato istituito il Dipartimento delle Cure Palliative in capo ad ASST, come previsto dalle Regole 2019.

**Tabella - Rete dell'offerta delle strutture sociosanitarie autorizzate e accreditate del territorio
 (dati desunti dall'applicativo AFAM aggiornati al 31/12/2019 e da anagrafica ATS)**

	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	300	285	//	//	//	285	
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	34 (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

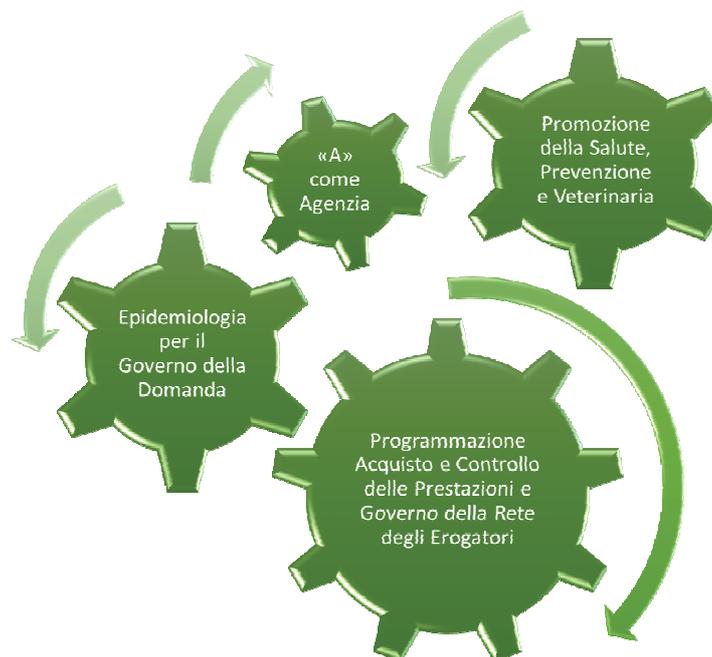
“Le ATS attuano la programmazione definita dalla Regione, relativamente al territorio di propria competenza ed assicurano, con il concorso di tutti i soggetti erogatori, i LEA ed eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione con risorse proprie. L’erogazione delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie 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 23/2015).

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

- negoziazione e acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie dalle strutture accreditate;
- governo del percorso di presa in carico della persona;
- governo dell’assistenza primaria e del convenzionamento delle cure primarie;
- governo e promozione dei programmi di educazione alla 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, protesica e integrativa;
- vigilanza e controllo sulle strutture e sulle unità d’offerta sanitarie, socio sanitarie e sociali.

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



e presuppone pertanto lo sviluppo:

- della **capacità di leggere i bisogni** sociosanitari della popolazione assistita,
- del **ruolo programmatico e di governo** dei vari soggetti del sistema,
- delle **competenze in ambito di analisi** degli esiti e criticità grazie a un monitoraggio quali-quantitativo,
- della **capacità ad educare** i cittadini a comportamenti corretti e preventivi,
- delle **capacità professionali e di integrazione delle risorse umane**.

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

Nel triennio saranno perseguiti i seguenti obiettivi di mandato assegnati da Regione Lombardia con DGR XI/1060 del 17/12/2018:

- 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 prende origine dalla Delibera con cui Regione Lombardia definisce le regole di sistema (per l'anno 2020 è la Deliberazione XI/2672 del 16/12/2019 "DETERMINAZIONI IN ORDINE ALLA GESTIONE DEL SERVIZIO SOCIOSANITARIO PER L'ESERCIZIO 2020").

Sulla base di tali indirizzi le strategie aziendali saranno ricondotte in obiettivi operativi che saranno collegati ai sistemi incentivanti aziendali secondo gli accordi integrativi dell'Agenzia.

Inoltre, in corso d'anno, Regione provvederà ad assegnare alle Agenzie gli obiettivi di interesse regionale del Direttore Generale per l'anno 2020; nel caso in cui essi dovessero introdurre elementi nuovi e significativi per la pianificazione strategica aziendale si provvederà ad integrare opportunamente il Piano della Performance. Tali obiettivi saranno comunque assegnati del percorso di budget alle articolazioni aziendali competenti per materia.

Obiettivi prioritari nell'anno 2020 saranno:

- la promozione di stili di vita favorevoli alla salute;
- l'implementazione del Programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute – WHP Lombardia".
- la promozione e la governance delle attività di screening, in particolare implementando nuove azioni per garantire i tempi corretti degli approfondimenti e degli interventi da parte degli erogatori;
- la stabilizzazione dell'offerta attiva delle fasce 70-74 anni per lo screening della mammella e del colon retto;
- l'ampliamento fascia 45-49 anni per lo screening della mammella con chiamata annuale;
- la messa a sistema del programma di screening della cervice uterina con test HPV primario nelle donne in fascia d'età 34-64 anni e pap-test in fase liquida nella fascia d'età 25-33 anni;
- il governo della medicina convenzionata;
- il governo della rete di offerta ospedaliera e territoriale;
- la promozione e il monitoraggio del percorso di presa in carico;
- il recepimento delle indicazioni contenute nel D.M. n. 70/2015;
- la verifica di ambiti per i quali è necessaria una riconversione adeguata al fabbisogno assistenziale;
- l'identificazione degli appropriati livelli di sicurezza con garanzia di trattamento delle patologie tempo dipendenti (quali STEMI e STROKE, trauma maggiore, ostetrico neonatale, ECMO,...) in funzione dell'attuazione di un modello di rete integrata;
- il contenimento dei tempi di attesa;
- promozione percorsi per corretto uso dei farmaci;
- la prevenzione delle interazioni farmacologiche e degli errori terapeutici nelle popolazioni a maggior rischio;
- il consolidamento del farmaco a brevetto scaduto;
- l'effettuazione dei controlli sulle prestazioni sanitarie e sociosanitarie;
- il monitoraggio degli indicatori introdotti dal nuovo sistema di garanzia (NSG);
- il controllo del 5% delle imprese attive nel territorio della provincia di Pavia nell'ambito della Sicurezza del lavoratore;
- l'attuazione dei controlli in ambito veterinario;
- la verifica dell'igiene e sicurezza veterinaria a livello di produzione primaria a tutela dei consumatori;
- l'attuazione di iniziative progettuali e l'erogazione di contributi rivolti ad Enti e cittadini relativamente alle aree: disabilità, fragilità, prevenzione/supporto a favore di donne vittime di violenza, supporto alle famiglie con esigenze di conciliazione vita-lavoro;
- la promozione di maggiori livelli di trasparenza;
- l'attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza;
- la ridefinizione degli assetti organizzativi finalizzati ai migliore integrazione/efficacia del sistema dei controlli interni;
- l'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive (Piano allegato al presente documento);
- l'attuazione delle procedure per la certificabilità del bilancio.

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

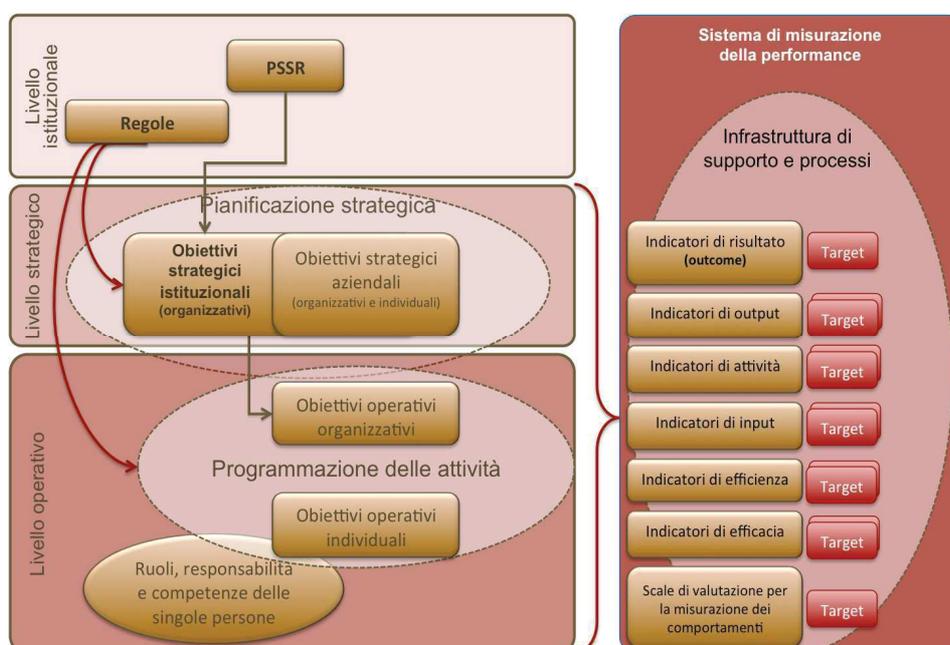
Con Decreto N. 259/DGi DEL 24/07/2018 sono stati approvati i criteri generali del sistema di valutazione delle performance per il personale della dirigenza.

Nel corso del 2020 il sistema di valutazione del personale della dirigenza sarà oggetto di revisione, anche in considerazione della sottoscrizione in data 19 dicembre 2019 del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale della dirigenza dell'area Sanità.

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.

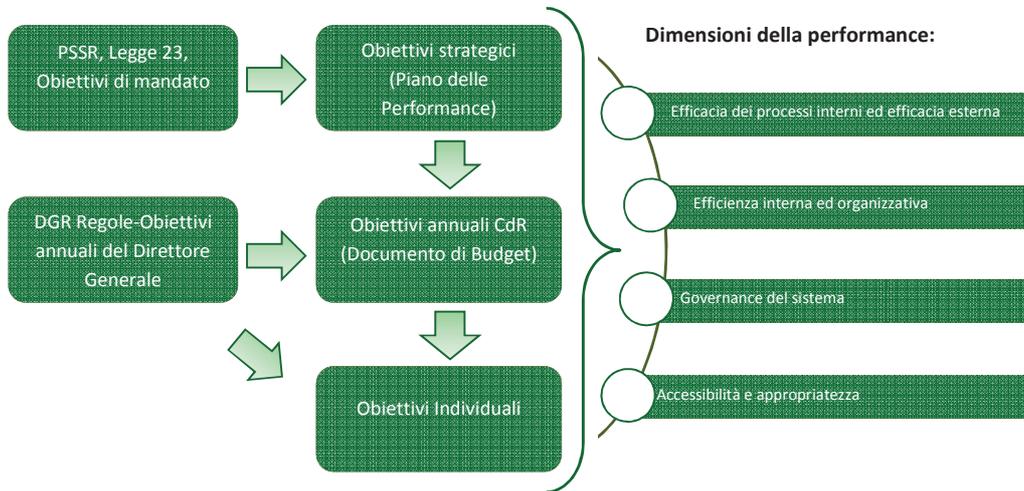


Le dimensioni della performance definite nel documento citato sono state riviste per tenere conto delle peculiarità delle ATS e sono di seguito declinate:

- **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 23, 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 2020.

Piano delle Performance 2020-2022

AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2020-2022
Controllo delle prestazioni di ricovero	Livello delle prestazioni sanitarie di ricovero: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	Stabilito dalla Regione (12,5% nel 2020)
Controllo delle prestazioni di ambulatoriali	Livello di controllo delle prestazioni di specialistica ambulatoriale: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	Stabilito dalla Regione (3,5% nel 2020)
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 (ambito veterinario)	Piano regionale integrato tra le autorità competenti controlli effettuati/controlli programmati	> 95%
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	Aumento Adesione Screening mammografico	>=65%
Stili di vita	Aumento consumo di frutta e verdura e merende sane Rete SPS e Rete WHP	2020%>2019% Coinvolgimento di almeno 1 Azienda Privata e 2 Pubbliche
EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI E ORGANIZZATIVA		
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2020-2022
Trasparenza Decreto Legislativo 33/2013	Percentuale sintetica degli obblighi (completezza e aggiornamento) Griglia ANAC di attestazione annuale degli obblighi di trasparenza	>=Media degli ultimi due anni
Anticorruzione	% di attuazione delle misure previste nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	>=90%
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	>=Media degli ultimi due anni
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 2020-2022
Vaccinazione	Coperture obbligatorie e raccomandate previste da Piano nazionale vaccini	Raggiungimento copertura prevista dalle indicazioni regionali
Percorso Stroke (Decreto Dgi n. 225 del 22/12/2016)	% di casi acuti di ictus trattati struttura HUB rispetto al totale dei casi (Schede di dimissione ospedaliera)	In progressivo aumento con tendenza a 80%
Prontuario Unico alla dimissione (PUD)	N° di strutture che hanno adottato il PUD/Totale strutture	1
ACCESSIBILITA' E APPROPRIATEZZA		
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2020-2022
Tempi di attesa	Raggiungimento, per almeno il 95% dei primi accessi, dei tempi obiettivi previsti dalla DGR n.X/3993/2015 su territorio provinciale	Dato 2020>Dato 2019
Customer Satisfaction- Area Reclami	Numero erogatori coinvolti nella raccolta/Numero totale erogatori presenti	1
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 2019

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 rappresenta 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 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.

In questo ambito, gli obiettivi generali indicati nel PTPCT dell'ATS di Pavia sono i seguenti:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di contrastare situazioni che possono favorire il verificarsi di eventi corruttivi;
- definire un contesto sfavorevole alla corruzione.

Costituiscono obiettivi strategici, in particolare:

- la promozione di maggiori livelli di trasparenza, anche al fine di favorire l'accesso del cittadino alle informazioni;
- la progressiva ulteriore armonizzazione ed integrazione degli ambiti di attività afferenti alla Prevenzione della corruzione, alla Trasparenza, all'Internal auditing, alla Valutazione delle performance ed al Controllo di Gestione, nell'ottica della costituzione di un Sistema dei controlli interni, della razionalizzazione delle risorse e secondo principi di efficienza ed efficacia.

Nel Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza vengono presentate una serie di misure di carattere generale e specifico, in parte già attuate, in parte da affinare, in parte da attuare nel corso del 2020 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 2020 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.

Infatti tra le novità più rilevanti previste dalla normativa e riproposte nella direttiva vi è la rilevanza del principio delle Pari Opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della Performance.

Tale previsione viene tradotta in Agenzia attraverso l'inserimento di uno specifico indicatore di performance aziendale (pag. 10) e l'attribuzione di specifici obiettivi nell'ambito del processo di budget per i dirigenti e gli operatori coinvolti nelle azioni positive indicate nel piano.

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

Piano delle azioni positive

TRIENNIO 2020 - 2022

Allegato al Piano Performance 2020-2022

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020 - 2022

PREMESSA

In data 1° gennaio 2016 la Giunta di Regione Lombardia con n.3 avente ad oggetto “Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Agenzia di Tutela della Salute (ATS) PAVIA” ha disposto di costituire a partire dal 1° gennaio 2016 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, predispone il Piano triennale delle Azioni Positive previa consultazione del Comitato Unico di Garanzia, acquisendo anche un parere da parte delle RSU e OOSS e presentandolo alla Consigliera di Parità competente territorialmente.

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.

Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Sono temporanee in quanto necessarie per il limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento 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 Piano di Azioni Positive costituisce pertanto un’importante risorsa per l’Agenzia che, attraverso l’attività propria del Comitato Unico di Garanzia, può riuscire a supportare il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

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 amministrazioni” 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 2020 – 2022

Al fine di perseguire la promozione e l’attuazione delle pari opportunità si predispose il seguente Piano di Azioni Positive da attuare nel corso del triennio 2020 – 2022 con i seguenti 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, per una organizzazione, promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore in ogni tipo di occupazione.

E’ dimostrato, infatti, una correlazione fra questi ambiti ed un più elevato livello di salute e di minor stress, da cui conseguono minor assenteismo e malattia e un incremento della produttività aziendale.

E’ ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e delle 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: quali l’invecchiamento dell’età dei lavoratori per lo slittamento dell’età pensionabile.

L’Agenzia si impegnerà nell'applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti dei lavoratori che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di massima equità e imparzialità, in un quadro che contempererà, in maniera circostanziata e puntuale, le esigenze del dipendente con le necessità di funzionalità organizzativa dell’Agenzia.

3. **Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza**

Al fine di evitare situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, si rende opportuno individuare azioni specifiche con l'obiettivo di tutelare il/la dipendente nell'ambiente di lavoro.

Azione Positiva .1. - Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del C.U.G. L'obiettivo è quello di far conoscere ai dipendenti 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.

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.

Scopo: facilitare l'accessibilità e la diffusione delle informazioni.

Tempi: anni 2020-2021-2022;

Costi: nessun costo imputato.

Indicatore di risultato: attraverso l'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 .2. – Proporre iniziative di formazione e informazione rivolte ai componenti del Comitato Unico di Garanzia e ai dipendenti di ATS sulle tematiche del benessere organizzativo e delle pari opportunità, e in particolare:

- formazione: organizzazione di eventi specificatamente dedicati al contrasto della violenza di genere, alle pari opportunità e alla cultura del rispetto in ambito lavorativo;
- informazione: la somministrazione di questionari in forma anonima inerenti, ad esempio, la percezione individuale del fenomeno della violenza di genere, la cultura del rispetto in ambito lavorativo.

Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, U.O.C. Gestione del personale dipendente, U.O.S. Formazione, U.O.S.D. Sistemi Informativi, C.U.G., Servizio Prevenzione e Protezione, U.O.C. Prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro, C.U.G., tutti i dipendenti ATS.

A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS.

Scopo: diffondere maggiori conoscenze sulle tematiche del benessere organizzativo e delle pari opportunità, consolidare le competenze dei componenti del C.U.G..

Tempi: 2020-2021-2022.

Costi: nessun costo imputato per le iniziative di informazione (somministrazione questionari); i costi relativi al percorso formativo sui temi del benessere organizzativo e delle pari opportunità (circa 488 euro/edizione) saranno previsti nei Piani formativi ATS.

Indicatore di risultato: presenze registrate negli elenchi degli eventi formativi specifici.

Azione Positiva .3. Partecipazione al gruppo regionale di Coordinamento dei C.U.G. della Sanità e/o incontri di confronto con altri C.U.G. del territorio.

Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, C.U.G.

A chi si rivolge: ai componenti C.U.G.

Scopo: sviluppo di relazioni interistituzionali per potenziare ruoli e capacità progettuali condivise ed avviare percorsi condivisi con i C.U.G. degli Enti ubicati nelle aree territoriali di pertinenza dell'Agenzia.

Tempi: nel triennio, in relazione alle convocazioni del gruppo regionale.

Costi: nessun costo imputato.

Indicatore di risultato: reportistica di partecipazione a coordinamenti della rete C.U.G..

Azione Positiva .4. Promozione di:

- iniziative di sensibilizzazione e formazione su aspetti della medicina di genere per la valorizzazione delle specificità delle problematiche di salute dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Agenzia.
- la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva nei luoghi di lavoro, promuovendo ulteriori iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte ai dipendenti,

in particolare attraverso:

- la proposta di eventi formativi, ripetibili in più edizioni, centrati sul tema della prevenzione dello stress degli operatori socio-sanitari;
- la proposta di eventi formativi nell'ambito delle azioni WHP, ripetibili in più edizioni sul tema sana dell'alimentazione;
- la proposta di eventi formativi nell'ambito delle azioni WHP, ripetibili in più edizioni sul tema dell'attività fisica;
- promozione di eventi di sensibilizzazione/formazione su problematiche specifiche legate a fasi della vita (es. menopausa/andropausa).

Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, U.O.C. Gestione del personale dipendente, U.O.S. Formazione, U.O.S.D. Sistemi Informativi, C.U.G., Servizio Prevenzione e Protezione; U.O.S.D. Coordinamento interdipartimentale di promozione della salute.

A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS.

Scopo: sensibilizzare e approfondire temi socio-sanitari in un'ottica di genere e acquisire la conoscenza di strumenti utili a favorire il benessere personale, anche sul luogo di lavoro.

Tempi: 2020-2021-2022.

Costi nessun costo imputato ai percorsi formativi sui temi del dell'alimentazione e dell'attività fisica; i costi relativi alle altre iniziative proposte (da 500 a 2.000 euro ad edizione in relazione al numero di ore formative previste) saranno previsti nei Piani formativi annuali di ATS.

Indicatore di risultato: Realizzazione di almeno 1 evento per anno relativo nelle aree individuate; presenze registrate negli elenchi degli eventi formativi specifici.

Azione Positiva .5. Indagini, attraverso la somministrazione di questionari anonimi a tutti i dipendenti, finalizzate alla rilevazione:

- dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro;
- del livello di benessere/malessere organizzativo percepito all'interno dell'Agenzia;

Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, U.O.C. Gestione del personale dipendente, U.O.S. Formazione, U.O.S.D. Sistemi Informativi, C.U.G., UOC Governo della presa in carico e dei percorsi assistenziali.

A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS.

Scopo: identificare i bisogni di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti; acquisire ogni informazione utile sullo stato di salute dell'Agenzia, al fine di individuare soluzioni per la rimozione di eventuali criticità emerse, valorizzare percorsi di crescita organizzativa.

Tempi: 2020-2021-2022.

Costi: nessun costo imputato.

Indicatore di risultato: somministrazione del questionario, evidenza del numero di questionari compilati (50%), report dati risultanti.

Azione Positiva .6. Approfondimento relativo alla sperimentazione dell'utilizzo di postazioni di telelavoro, 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, tramite la tecnologia dell'informazione potrebbe consentire all'Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che per ragioni personali e/o familiari 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 non subire il pregiudizio economico della decurtazione stipendiale.

Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, U.O.C. Gestione del personale dipendente, U.O.S. Formazione, U.O.S.D. Sistemi Informativi, C.U.G., Servizio Prevenzione e Protezione.

A chi si rivolge: a tutti i dipendenti ATS in possesso dei requisiti previsti dal regolamento sul telelavoro di ATS Pavia.

Scopo: garantire la funzionalità degli uffici favorendo la conciliazione e l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

Tempi: anno 2020-2021-2022.

Costi nessun costo imputato.

Indicatore di risultato: formulazione di una relazione di approfondimento sugli esiti della sperimentazione Telelavoro.

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..)

Descrizione: Raccolta dei **dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi** da parte di entrambi i genitori per la cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane elaborare in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza da sintetizzare in un report periodico.

Destinatari: a tutti i dipendenti ATS

Scopo: individuare le opportunità di conciliazione che non incidano negativamente sul reddito e che siano più rispondenti alle esigenze evidenziate dal personale; evidenziare gli ambiti di criticità su cui intervenire per migliorare la qualità della vita familiare/lavorativa, garantendo la diffusione sulle novità normative in materia di congedo parentale.

Soggetti coinvolti: Direzione Strategica, Servizio Risorse Umane e Qualità, SPP, C.U.G., Responsabili U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione,

Tempi: eventuali azioni successive 2020 -2021-2022.

Costi: nessun costo imputato.

Indicatore di risultato: report sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi da parte di entrambi i genitori per la cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane elaborare in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza.