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.487/DGi DEL 28/06/2024

IL DIRETTORE GENERALE: Dr.ssa Lorella CECCONAMI

OGGETTO: Approvazione della Relazione sulle Performance dell'ATS di Pavia - anno 2023

Codifica n. 1.1.02

Acquisiti i pareri di competenza del:

PER IL DIRETTORE SANITARIO	Dr.ssa Cristina GREMITA (Firmato digitalmente)
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dr.ssa Silvia LIGGERI (Firmato digitalmente)
DIRETTORE SOCIOSANITARIO	Dr.ssa Ilaria MARZI (Firmato digitalmente)

Il Responsabile del Procedimento:	Dirigente Analista responsabile SC Sistema dei controlli Dr.ssa Francesca Grugni (La sottoscrizione dell'attestazione è avvenuta in via telematica con password di accesso)
Il Funzionario istruttore:	Assistente Amministrativo SC Sistema dei controlli Dr. Paolo Cremonesi

L'anno 2024 addì 28 del mese di Giugno

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la DGR X/4469 del 10 dicembre 2015, costitutiva dell'ATS di Pavia;

Vista la DGR XII/1643 del 21 dicembre 2023 con la quale la Giunta Regione Lombardia ha nominato la dott.ssa Lorella Cecconami Direttore Generale dell'ATS di Pavia con decorrenza dal 1 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2026;

Premesso che il responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

VISTO
l'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009 che dispone che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: "Relazioni sulla Performance" che deve evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio in genere realizzato.

PRESO ATTO CHE
- con Decreto n. 67/DGi del 31 gennaio 2023, l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 di cui il Piano Performance 2023-2025 è parte integrante (sottosezione "2.3 Performance);

- il Documento è stato pubblicato sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente - Performance;

- con DGR XII/512 del 26/06/2023 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2023, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento anche attraverso successive indicazioni operative;

- nel corso dell'anno 2023, secondo il sistema di valutazione vigente, sono stati assegnati gli obiettivi al personale della dirigenza e del comparto ed è stato monitorato il loro raggiungimento;

- a conclusione del ciclo di gestione annuale delle performance, nell'ottica di una piena accountability dei risultati conseguiti, sulla base dei contributi forniti dai responsabili aziendali, competenti per materia, è stata predisposta la Relazione sulle Performance;

- la bozza della Relazione è stata trasmessa in data 25/06/2024 al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) che nella seduta del 26/06/2024 ha espresso parere favorevole;

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

- di approvare, nel testo allegato al presente atto, parte integrante e sostanziale (allegato 1), la Relazione sulla Performance dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia anno 2023, predisposta a cura della SC Sistema dei controlli sulla base dei contributi forniti dai responsabili aziendali, competenti per materia;

- 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 Dirigente Analista responsabile SC Sistema dei controlli 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, nel testo allegato al presente atto, parte integrante e sostanziale (allegato 1), la Relazione sulla Performance dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia anno 2023, predisposta a cura della SC Sistema dei controlli sulla base dei contributi forniti dai responsabili aziendali, competenti per materia;

2. di demandare al Responsabile del procedimento la trasmissione della Relazione, così come formalizzata con il presente atto, al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni per la relativa formale validazione;

3. di pubblicare la presente relazione, a cura del Responsabile del procedimento, sul sito web aziendale alla voce "Amministrazione trasparente";

4. di unire quale parte integrante e sostanziale la seguente documentazione:
All. 1 (pagine n.16)

5.di demandare, per il tramite della struttura competente, la trasmissione dell'elenco nel quale è incluso il presente provvedimento al Collegio Sindacale.

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.

Pavia lì 28/06/2024

Il Funzionario addetto

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Pavia

Relazione della Performance 2023

INDICE

1. Premessa 1
2. Indicazioni di interesse per gli stakeholder 1
   2.1. Contesto esterno di riferimento 1
   2.2. Contesto interno dell'Agenzia 1
3. Obiettivi e risultati raggiunti 2
   3.1. Obiettivi aziendali del Direttore Generale 3
   3.2. Obiettivi di budget 5
   3.3. Scheda di valutazione individuale 6
4. Le dimensioni di analisi delle performance 7
5. Trasparenza ed integrità 11
6. Piano Azioni Positive 11

1. Premessa

La presente relazione, redatta entro il 30 giugno di ogni anno ai sensi dell'art. 10 D. Lgs. 150/2009 s.m.i, è uno strumento di accountability che si pone a chiusura dell'annuale Ciclo delle Performance e illustra agli stakeholders, sia interni che esterni, i risultati della gestione aziendale rispetto agli obiettivi programmati e agli indicatori di misurazione con riferimento all'anno precedente.

Per la redazione della Relazione sulla Performance si è tenuto conto della seguente documentazione:

- *sottosezione n. 2.3 "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato con Decreto n. 67/DGi del 31/01/2023;*
- *Obiettivi di budget e obiettivi individuali anno 2023;*
- *Sistema di valutazione delle prestazioni vigente presso l'ATS di Pavia.*

2. Indicazioni di interesse per gli stakeholder

2.1. Contesto esterno di riferimento

L'Agenzia opera su un territorio di circa 2.960 Kmq, coincidente con la provincia di Pavia, con una popolazione nel 2023 di 539.374 assistiti, di cui 276.933 femmine (51.3%) e 262.441 maschi (48.7%).

Tabella 1 - Popolazione assistita per genere e fasce di età
(Fonte: Geodemo ISTAT)

	0 – 17	18 - 64	65 – 74	75 +	Totale
Maschi	36.475	158.743	30.875	50.840	276.933
Femmine	38.643	161.057	28.820	33.921	262.441
Totale	**75.118**	**319.800**	**59.695**	**84.761**	**539.374**

Tabella 2 - Indici demografici (Fonte: Geodemo ISTAT)

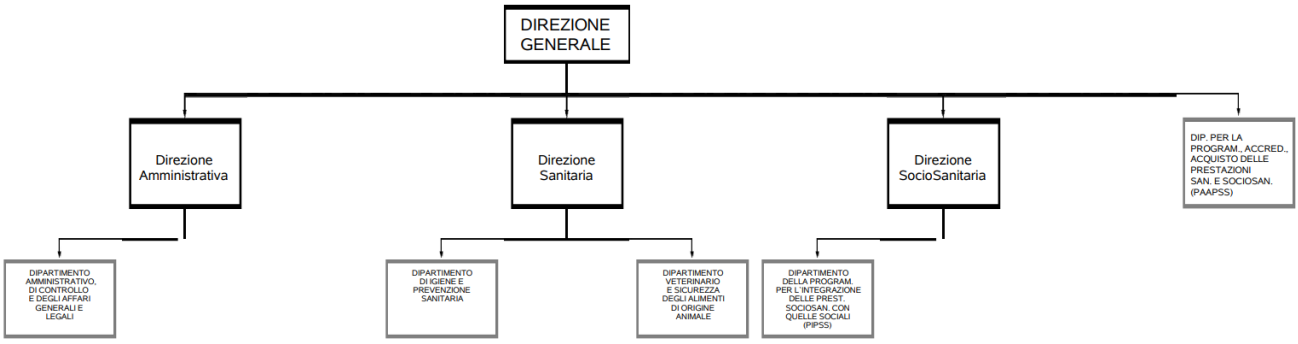
Indicatori	Anno	Pavia	Lombardia	Italia
Tasso di natalità *(per mille)*	2022	6,3	6,8	6,7
Numero medio di figli per donna	2022	1,24	1,25	1,24
Indice di vecchiaia	2023	211,7	182,0	193,1
Indice di mortalità *(per mille)*	2022	14,3	11,3	12,1
Età media	2023	47,3	46,0	46,4

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 **(Tabella 2).**

2.2. Contesto interno dell'Agenzia

L'ATS di Pavia ha adottato il nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico con Decreto n. 359/DG del 09.06.2022, approvato da Regione Lombardia con Deliberazione n. XI / 6805 Seduta del 02/08/2022 "Approvazione del piano di organizzazione aziendale strategico (POAS) 2022-2024 dell'agenzia di tutela della salute (ATS) Pavia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, c. 4 della legge regionale n. 33 del 30.12.2009 e

s.m.i., come modificata con legge regionale n. 22 del 14.12.2021". La Direzione e i Dipartimenti sono rappresentati nell'organigramma sotto riportato.



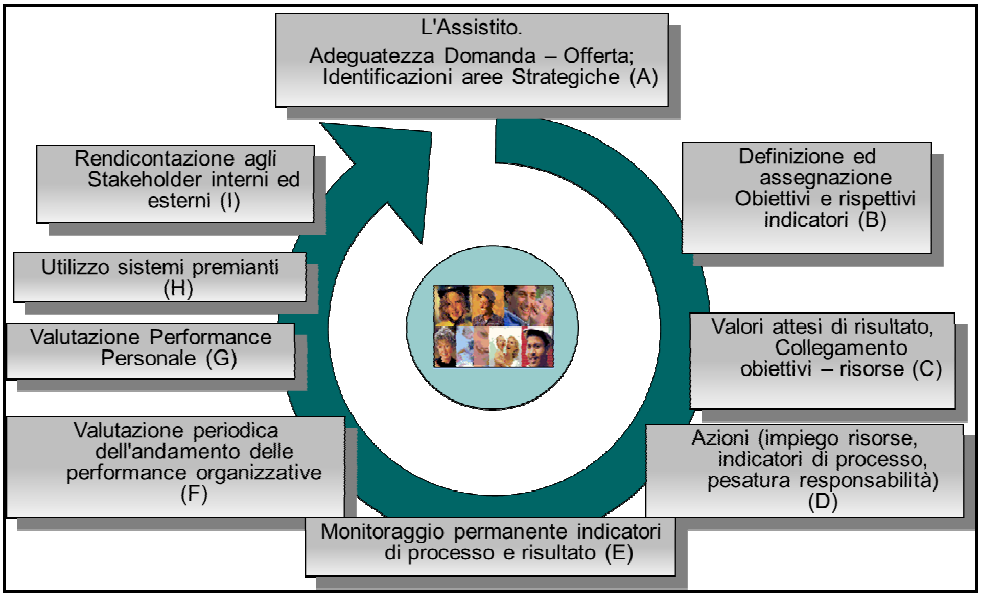
Di seguito si riporta una tabella di sintesi del personale presente dal 01/01/2023 al 31/12/2023 (teste equivalenti) suddiviso per Dipartimenti.

Dipartimento	Sanitario	Sociosanitario	Professionale	Tecnico	Amministrativo	Totale complessivo
Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria	95,5		2,1	2,0	14,1	113,8
Dipartimento Veterinario e sicurezza alimenti di origine animale	41,2			3,6	10,4	55,2
Dipartimento Amministrativo, di controllo e degli Affari Generali			1,1	2,7	48,1	51,9
Dipartimento PAAPSS	31,0	0,2		2,8	15,1	49,0
Dipartimento PIPPS	5,0	7,7			4,6	17,2
Staff Direzione Strategica	9,9		1,0	15,6	11,1	37,5
Cure Primarie	2,5				8,1	10,6
Lunghe assenze	6,1				6,1	12,2
Totale complessivo	**191,1**	**7,8**	**4,2**	**26,6**	**117,5**	**347,4**

Nell'anno 2022 il personale presente era pari a 338.

3. Obiettivi e risultati raggiunti

Il ciclo integrato di programmazione e controllo ha la finalità di definire, monitorare e valutare gli obiettivi dell'Agenzia sia a livello complessivo di Ente sia di centro di responsabilità che del singolo dipendente.
In tal modo si realizza un sistema coordinato che consente all'intera organizzazione di orientarsi verso un progressivo innalzamento delle proprie performance rispetto all'assolvimento delle funzioni proprie dell'Agenzia.
Di seguito si riportano le fasi previste dal ciclo aziendale.



Le fasi sopra schematizzate hanno trovato realizzazione come di seguito riportato:

- con DGR XI / 758 del 28/12/2022 Regione Lombardia ha definito le regole di sistema per l'anno 2023;
- con DGR XII/512 del 26/06/2023 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2023, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento anche attraverso successive indicazioni operative;
- nel corso del primo semestre 2023, sulla base del sistema di valutazione e della DGR di cui sopra, sono stati assegnati alle SC/SSD gli obiettivi di budget;
- sulla base degli obiettivi assegnati ai responsabili, sono stati assegnati a cascata obiettivi ai responsabili di SS/professional;
- alla luce del sistema di valutazione vigente per il comparto, gli obiettivi sono stati assegnati a tutti gli operatori del comparto;
- nel corso dell'anno sono stati effettuati monitoraggi degli obiettivi di budget;
- nei mesi di giugno e ottobre 2023 è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi del comparto e nel mese di gennaio 2024 è stata conclusa la rendicontazione finale degli stessi e la relativa valutazione attraverso la scheda in uso;
- nel mese di maggio 2024 è stata avviata la rendicontazione finale degli obiettivi della dirigenza e la relativa valutazione del personale della dirigenza attraverso la scheda in uso che si è conclusa nel mese di giugno;
- nelle tempistiche e nelle modalità indicate nei provvedimenti regionali si è proceduto alla rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2023;
- con la presente relazione si intende rendicontare gli esiti agli stakeholders.

3.1. Obiettivi aziendali del Direttore Generale

Regione Lombardia annualmente assegna al Direttore Generale gli obiettivi aziendali che, a cascata, sono attribuiti ai responsabili di struttura complessa; in particolare per l'anno 2023 l'assegnazione è avvenuta con DGR XII/512 del 26/06/2023.

OBIETTIVI STRATEGICI

TIPO	OBIETTIVO FINALITA'	INDICATORE	SOGGETTI
Obiettivo Strategico	Attuazione PNRR con riferimento a tutti gli interventi rientranti nella Missione 6 - Salute	Raggiungimento target e milestone	ATS: raggiungimento del risultato in tutto il territorio di competenza
Obiettivo Strategico	Piano per le liste di attesa 2023	Abbattimento delle liste di attesa	ATS: raggiungimento del risultato in tutto il territorio di competenza relativamente ai soggetti accreditati e contrattualizzati di natura pubblica e privata.
Obiettivo Strategico	Azioni per il miglioramento dei Pronto Soccorso	Adeguamento alle indicazioni regionali	ATS: raggiungimento del risultato in tutto il territorio di competenza relativamente ai soggetti accreditati e contrattualizzati di natura pubblica e privata.
Obiettivo Strategico	Attività di donazione di organi e tessuti		Rispetto dei target indicati dalla Direzione Generale Welfare in merito alla percentuale di casi di donazione di organi e tessuti sul totale dei decessi. Di seguito i target di donazione: - Tasso di CAM/decessi per neurolesione in ospedale > 15% - Tasso di CAM/decessi per neurolesione in Terapia Intensiva >40% - Multitessuto Rapporto tra n. donazioni multitessuto con esito positivo/n. decessi candidabili alla donazione (considerando solo il criterio "età") >2% Cornee Rapporto tra n. donazioni di cornee con esito positivo/n. totale decessi >10%.
Obiettivo Strategico	AREA PREVENZIONE	1) Prevenzione patologie neoplastiche	1) Screening (HCV, mammella, colon retto, cervice uterina) ATS: % copertura degli screening (residenti che hanno fatto screening) rispetto alla popolazione dei propri distretti STANDARD ATTESO: RAGGIUNGIMENTO SOGLIE LEA e per HCV non inferiorità rispetto alla media regionale
Obiettivo Strategico	AREA PREVENZIONE	2) Prevenzione infortuni sul lavoro e prevenzione Malattie Trasmesse da Alimenti	2) Prevenzione infortuni e malattie ATS: % copertura dei controlli e delle ispezioni per l'area PSAL e SIAN STANDARD ATTESO: RAGGIUNGIMENTO SOGLIE LEA/MINISTERIALI
Obiettivo Strategico	AREA VETERINARIA	1. Contrasto alle emergenze epidemiche veterinarie: attuazione delle misure di prevenzione e controllo della Peste Suina Africana	1. Organizzazione ed effettuazione di almeno una simulazione legata ad almeno una delle diverse fasi di gestione di un sospetto/focolaio di PSA nei suini selvatici, su specifico mandato regionale, anche in relazione alle specifiche realtà territoriali
Obiettivo Strategico	AREA VETERINARIA	2. Miglioramento dei controlli ufficiali nella Sanità Pubblica Veterinaria: Uniformità dei controlli ufficiali in materia di Sanità pubblica Veterinaria, al fine di garantire maggior efficacia ed efficienza delle attività e in particolare nella gestione delle non conformità.	2. Programmazione ed attuazione di una periodica rotazione del personale afferente ai controlli ufficiali, ivi compresi i responsabili distrettuali

OBIETTIVI OPERATIVI

TIPO	OBIETTIVO	FINALITA'/INDICATORI
Obiettivo Operativo	Garanzia dei L.E.A.	Raggiungimento dei target per la garanzia dei L.E.A.
Obiettivo Operativo	Indirizzi di Programmazione Anno 2023	Puntuale attuazione degli adempimenti previsti dalla DGR 7758 del 28/12/2022.
Obiettivo Operativo	Trasparenza	Rispetto delle indicazioni relative alla normativa sulla trasparenza
Obiettivo Operativo	Tempi di pagamento	Rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente

Gli obiettivi operativi non concorrono a determinare il punteggio del Direttore Generale ma il mancato raggiungimento comporta una decurtazione sul totale del risultato raggiunto.

Nelle tempistiche e nelle modalità indicate nei provvedimenti regionali si è proceduto alla rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2023.
Ad oggi si è ancora in attesa della valutazione da parte del livello regionale.

3.2. Obiettivi di budget

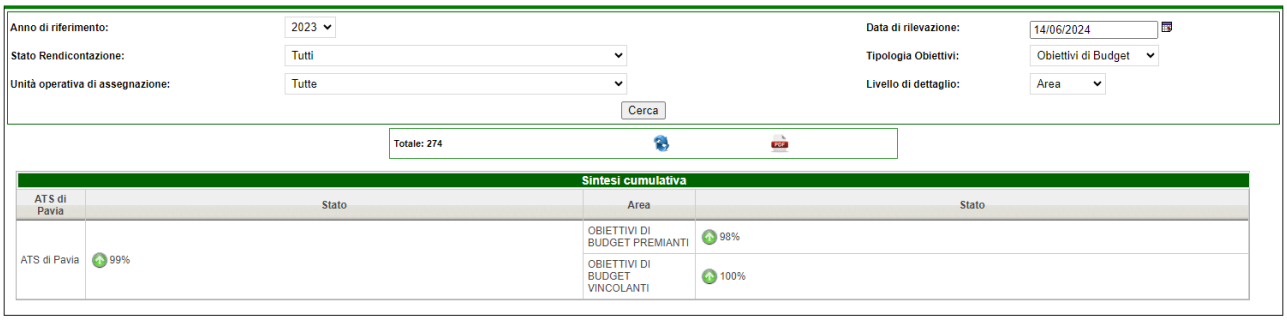
Gli obiettivi di Budget vengono assegnati alle strutture complesse/semplici dipartimentali, nel rispetto del processo di Budget aziendale, come da Regolamento di Budget e come previsto dal sistema di valutazione vigente.

"Budget premianti e vincolanti": si tratta di obiettivi (premianti) individuati dalla Direzione Strategica per il miglioramento della gestione dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione, e di obiettivi (vincolanti) riferiti alla gestione del personale, al rispetto degli adempimenti legati alla Prevenzione della Corruzione (previsti nel PTPCT, compresi trasparenza, codice di comportamento, ecc.). Questi ultimi sono valutati con peso negativo in caso di raggiungimento parziale o di non raggiungimento.

Tali obiettivi a cascata possono essere assegnati alla Dirigenza responsabile di struttura semplice/professional e al personale del comparto.

Complessivamente, nell'anno 2023, sono stati raggiunti con un buon livello di performance, come risulta dall'immagine sotto riportata.

Obiettivi di budget premianti e vincolanti (strutture complesse)



3.3. Scheda di valutazione individuale

Il personale della dirigenza e del comparto è stato sottoposto a valutazione secondo il sistema aziendale in essere, pubblicato in "Amministrazione Trasparente" alla voce "Performance".
La scheda individuale di valutazione presenta caratteristiche diverse, a seconda dell'area di appartenenza; il rapporto, in termini di peso, tra gli indicatori di comportamento/competenze e quelli di risultato è, infatti, differente a seconda che ci si riferisca al comparto o alla dirigenza e gli stessi item di misurazione non sono completamente sovrapponibili in quanto tengono conto dei diversi ruoli e dei diversi contributi attesi.
Allo stato si sta concludendo il ciclo della performance relativo all'anno 2023 che nel mese di luglio sarà validato dal Nucleo di Valutazione.

Di seguito si riportano sinteticamente, gli esiti provvisori della performance, anno 2023, del personale appartenente alla dirigenza e i risultati definitivi del personale del comparto il cui ciclo si è concluso nel mese di febbraio.

La valutazione del personale della dirigenza è espressa attraverso:

- una % che va da 0 a 100 per quanto riguarda la performance organizzativa;
- un punteggio che va da 0 a 15 per quanto concerne la performance individuale dei responsabili di SC;
- un punteggio che va da 0 a 10 per quanto concerne la performance individuale dei dirigenti responsabili di SS/professional.

Le due valutazioni "pesate" secondo i criteri definiti nel CCIA sono sintetizzate da un indice che rappresenta la sintesi dei risultati della performance organizzativa e individuale; tale indice per il personale della dirigenza sanitaria è utilizzato ai fini della maggiorazione della retribuzione di risultato dal CCNL area sanità 19/12/2019.

Performance organizzativa:
Per le strutture complesse gli obiettivi sono costituiti dagli obiettivi di budget di cui al paragrafo precedente.
La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di struttura complessa/SSD nell'anno 2023 per la performance organizzativa è stata pari a 99,83% (98,95% nel 2022).
La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professional o di struttura semplice nell'anno 2023 per la performance organizzativa è stata pari 98,12% (99,6% nel 2022).

Performance individuale:
La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di struttura complessa/SSD nell'anno 2023 per la performance individuale è stata pari 14,5 (14,36 nel 2022).
La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professional o di struttura semplice nell'anno 2023 per la performance individuale è stata pari 8,92 (8,86 nel 2022).
La media dell'indice sintetico è pari 98,75 (97,86 nel 2022) per i dirigenti responsabili di SC e pari a 95,10 (95 nel 2022) per i titolari di incarico professional o di struttura semplice.

La scheda di valutazione prevede anche uno specifico ambito dedicato alla valutazione delle competenze acquisite dal dirigente. Lo stesso è finalizzato a fornire un ulteriore elemento di valutazione ai Collegi tecnici in sede di verifica di fine incarico, nonché all'individuazione degli ambiti nei quali è necessario attivare percorsi di formazione.
Per garantire uno sviluppo della crescita professionale e il miglioramento delle prestazioni, la scheda prevede anche la compilazione di uno specifico ambito dedicato, in cui il valutatore deve segnalare gli ambiti di miglioramento e crescita professionale.
E' prevista altresì anche una valutazione complessiva dell'incarico ricoperto dal dirigente.

La valutazione del personale del comparto è espressa attraverso:

- una % che va da 0 a 100 per quanto riguarda la performance organizzativa;
- un punteggio che va da 0 a 4 per quanto concerne la performance individuale.

Nell'anno 2023 la media delle valutazioni conseguite per la performance organizzativa è stata pari a 99,64 % (99,18 % nel 2022) e per la performance individuale è stata pari a 3,74 (3,72 nel 2022).

Anche per il personale del comparto, al fine di assicurare uno sviluppo della crescita professionale e il miglioramento delle prestazioni, la scheda prevede la compilazione di uno specifico ambito dedicato, in cui il valutatore deve segnalare gli ambiti di miglioramento e crescita professionale.
Per i titolari delle ex posizioni organizzative (incarichi di funzione ai sensi del nuovo CCNL) è prevista anche una valutazione complessiva descrittiva dell'incarico.

Come si evince dalle % sopra riportate, i livelli di performance sia del personale del comparto che del personale dirigente sono stati complessivamente alti. La quota economica sia per il comparto che per la dirigenza è corrisposta sulla base del CCIA-parte economica.

4. Le dimensioni di analisi delle performance

Le dimensioni della performance individuate sono state le seguenti:

- 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 33/2009 s.m.i., 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.

Le tabelle di seguito riportate dettagliano per ciascun indicatore il valore 2023 confrontato con il valore 2022 e 2021, nonché con il valore target se presente.

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI ED EFFICACIA ESTERNA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2023	VALORE 2023	VALORE 2022	VALORE 2021
Controllo delle prestazioni di ricovero	Livello delle prestazioni sanitarie di ricovero: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	12,50%	13,09%	12,50%	6,3% IN LINEA CON LE INDICAZIONI PER L'ANNO 2021
Controllo delle prestazioni di ambulatoriali	Livello di controllo delle prestazioni di specialistica ambulatoriale: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	3,50%	3,80%	4,40%	1,8% IN LINEA CON LE INDICAZIONI PER L'ANNO 2021
Sicurezza alimentare (Ambito Veterinario)*	controlli eseguiti/controlli programmati - attività estratta da SIV	> 95%	1390 /1450= 95,8%	1836/1747 = 105 %	2059/2059 audit+ispezioni=100% Nel 2021 non è stata necessaria la rimodulazione dei controlli
Controlli Ambito Veterinario	controlli eseguiti inseriti in SIV entro 30 gg/ controlli eseguiti e programmati presso impianti riconosciuti - attività estratta da SIV	>95%	382 /384 = 99,5%	90,60 % dei controlli programmati	Non applicabile nel 2021 a causa di problemi informatici
Verifiche sui controlli Ambito Veterinario	numero NC verificate entro 15 gg dalla scadenza/ numero NC totali - attività estratta da SIV	>90%	392 NC verificate entro 15 gg dalla scadenza/406 NC totali= 96,4%	244 verifiche risoluzione n.c. entro 15 gg/250 n.c. da verificare entro 15 gg = 97%	Nonostante l'incompleta operatività di SIV nel 2021 risulta verificata la risoluzione di 188 NC rispetto al numero complessivo di 197, pari a 95,4%
Sicurezza alimentare	Numero audit effettuati/Numero di controlli programmati nel PIC	100%	29/29=100%	Indicatore non presente per l'anno	Indicatore non presente per l'anno
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	100%	276/276= 100%	100% (262 notifiche chiuse in 30 giorni /262 notifiche allerta pervenute)	100% (271 notifiche chiuse in 30 giorni /271 notifiche allerta pervenute)
Lavoro	Numero controlli effettuati (fonte dati Impres@BI)/Numero di controlli programmati nel PIC	100%	5054/4200= 120%	122% obiettivo 2022: 4200 controlli; controlli effettuati e presenti in Impres@:5119	121% obiettivo 2021: 4000 controlli; controlli effettuati e presenti in Impres@:4843
Screening Oncologico	Estensione degli inviti Screening mammografico 47-74 aa Popolazione invitata / Popolazione presente	>=95%	95%	109,00%	88,30%

Stili di vita**	Rete SPS e rete WHP con offerta di frutta verdura e merende sane: 2023>2022	>100% del 2022	scuole rete SPS - merenda sana 2023: 77/144 (scuole sps infanzia e primarie) = 53,47% - frutta e verdura: 2023: (scuole sps con mensa)= 151/151 aziende - rete whp - frutta e verdura 2023: 17/40 (42,5%) - 11 az.pubbliche; 6 az.private	scuole rete SPS - merenda sana 2021: (scuole sps infanzia e primarie) = 100/143 (dato 2022 in aggiornamento) - frutta e verdura: 2022: (scuole sps con mensa)= 150/150 aziende - rete whp - frutta e verdura 2022: 17/33 (51,5%) - 10 az.pubbliche; 7 az.private	scuole rete SPS - merenda sana 2021: 100/143 (scuole sps infanzia e primarie) =69,9% - frutta e verdura: 2021: 150/150 (scuole sps con mensa)= 100% aziende - rete whp - frutta e verdura 2021: 18/29 (62,1%) - 14 az.pubbliche; 4 az.private

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI E ORGANIZZATIVA

AREA		VALORE ATTESO 2023	VALORE 2023	VALORE 2022	VALORE 2021
Trasparenza Decreto Legislativo 33/2013	Presenza Attestazione NVP	Documento Pubblicato nei termini previsti	Attestazione pubblicata sul sito datata 18/08/2023 (scadenza 15/09/2023)	Indicatore non presente per l'anno	Indicatore non presente per l'anno
Anticorruzione***	Effettuazione di corso di formazione	100% dei corsi previsti in materia nel Piano 2023	100% dei corsi previsti	Indicatore non presente per l'anno	Indicatore non presente per l'anno
Piano Organizzativo Lavoro Agile (P.O.L.A.)	% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali	<40% per ciascun dipendente autorizzato	8%	8%	7%
Piano Triennale delle azioni positive****	% di attuazione delle misure previste nel Piano Triennale delle azioni positive	>=90%	90%	90%	77%
Formazione	N° Dipendenti con almeno un corso di formazione/N° Dipendenti	>=55%	83%	78%	67%
Economico Gestionale	Indicatore 2 contenuto nel Bilancio di esercizio: Costi per beni e servizi/Cittadino assistito	In linea con assegnazioni regionali	1865	1758	1715

GOVERNANCE DEL SISTEMA

AREA		VALORE ATTESO 2023	VALORE 2023	VALORE 2022	VALORE 2021
Vaccinazione*****	Coperture vaccinali obbligatorie dell'infanzia	Raggiungimento copertura prevista dalle indicazioni regionali (95%)	Copertura vaccinale raggiunta coorte 2022 (residenti+domiciliati): 3a dose Esavalente=95,5%; 3a dose antipneumococco= 91,8%; 1a dose antimeningococco C=88,9%; 1a dose MPR =95,5% ; 1a dose Varicella=94,8%	Copertura vaccinale raggiunta coorte 2021, al netto dei non vaccinabili: 3a dose Esavalente =>94,09% (hemophilus la più bassa); 3a dose antipneumococco= 91,13%; 1a dose antimeningococco C=89,55%; 1a dose MPR =94,21% (Parotite, la più bassa) ; 1a dose antivaricella =93,79%	Copertura vaccinale raggiunta coorte 2020: 3a dose Esavalente =>94,19%; 3a dose antipneumococco= 90,63%; 1a dose antimeningococco C=89,46%; 1a dose MPR =94,56% ; 1a dose antivaricella =93,8%

ACCESSIBILITA' E APPROPRIATEZZA					
AREA		VALORE ATTESO 2023	VALORE 2023	VALORE 2022	VALORE 2021
Tempi di attesa	Rispetto dei tempi massimi di attesa per specialistica ambulatoriale e ricoveri chirurgici programmati	Indicatori previsti dalla DGR XI/7475 del 30/11/2022 Indicatori previsti dal PRGLA ex DGR XI/1865 del 09/07/2019 (ricoveri chir oncologici programmati con classe A entro i TDA target 85% ricoveri chir non oncologici programmati (tutte le classi) entro TDA target 90% prime visite con classe B entro i TDA target 90 prestazione di diagnostica strumentale (tutte le classi) entro TDA target 90%)	ricoveri chir oncologici programmati con classe A entro i TDA = 88% ricoveri chir non oncologici programmati (tutte le classi) entro TDA = 89% prime visite con classe B entro i TDA = 69% prestazione di diagnostica strumentale (tutte le classi) entro TDA = 86%	Per i ricoveri chir. Oncol. Di classe A 86% Per i ricoveri chir. Progr. Non oncologici tutte le classi: 90% Prime visite spec classe B: 76% Prestaz. Diagnostica strumentale solo nuovi casi: 89%	La percentuale raggiunta nel corso dell'anno 2021 è pari al 89% a livello di ATS Pavia.
108 DRG a rischio di inappropriatezza	confronto tra 108 DGR anno2021/2022	riduzione rispetto al dato dell'anno 2022	18,58%	17.58 %	16.67 %

* Sicurezza alimentare (Ambito Veterinario)
Si precisa che la situazione epidemiologica collegata alla Peste Suina Africana, che da fine agosto ha interessato la nostra Regione e in particolare la provincia di Pavia ha determinato delle criticità nell' espletamento delle attività di controllo ufficiale e pertanto si è proceduto a rimodulare l'attività di controllo ufficiale
**Stili di vita
In merito alla rilevazione si precisa che:
- sono diminuite le scuole che hanno aderito all'iniziativa "merenda sana" mentre le Aziende e le scuole che hanno aderito all'iniziativa "frutta e verdura" sono in numero assoluto stabili
***Anticorruzione
Nel corso dell'anno 2023 sono stati previsti ed effettuati 2 corsi di formazione in tema di prevenzione della corruzione, uno dal titolo "IL DPR N. 62/2013 E IL CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ATS DI PAVIA" e l'altro dal titolo "IL CONFLITTO DI INTERESSI". I corsi sono stati suddivisi in 4 edizioni per permette la partecipazione di tutti i dipendenti dell'ATS.
**** Piano Azioni Positive
Per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo 6 del presente documento
***** Vaccinazione
L'ATS ha svolto attività di governance e di supporto ad ASST Pavia (ente preposto all'erogazione delle vaccinazioni) per quanto concerne il processo di offerta vaccinale, tramite azioni finalizzate a garantire il raggiungimento e il mantenimento delle coperture vaccinali previste dai LEA attraverso incontri con ASST per le opportune verifiche e risoluzione delle eventuali relative criticità.
Sono stati organizzati con frequenza mensile incontri a cui hanno partecipato ATS e ASST per definire le strategie di recupero delle coperture vaccinali.

5. Trasparenza ed integrità

Con Decreto n. 67/DGi del 31 gennaio 2023, l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 di cui il Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2023-2025 è parte integrante (sottosezione "2.4 RISCHI CORRUTTIVI – PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA).
Il Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza ha lo scopo di definire modalità, strumenti e tempistica con cui l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia intende favorire la trasparenza e l'integrità della propria azione amministrativa.
L'elemento centrale della trasparenza è rappresentato dalla pubblicazione di alcune determinate tipologie di dati ed informazioni sul sito internet istituzionale www.ats-pavia.it, nel link "Amministrazione trasparente". I dati pubblicati sono previsti dalle norme in materia di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 con le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016 e dalla delibera 1310/2016).
Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni presso l'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia ha attestato in data 16/08/2023, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 203/2023, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 30 giugno 2023 della delibera n. 203/2023.

Tutte le attestazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sono pubblicate sul sito web: **www.ats-pavia.it**, link "Amministrazione trasparente", sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione", sottosezione "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe. Attestazioni dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione".
Si segnala, infine, che allo scopo di assicurare l'operatività e l'integrazione delle attività programmate ad un maggior livello di dettaglio, anche per l'anno 2023, sono stati assegnati nell'ambito del processo di Budget a tutti i responsabili di SC/SSD obiettivi specifici derivanti dal PTPCT (paragrafo 3.2 Obiettivi di budget).

6. Piano Azioni Positive

Si illustrano di seguito le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle Pari Opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla Conciliazione vita lavoro previste dal Piano delle Azioni positive (PAP) 2023-2025 e realizzate nell'anno 2023 nell'ATS di Pavia.
Azione Positiva 1 Prosecuzione della partecipazione di almeno 1 componente del CUG aziendale (preferibilmente il Presidente, o un componente da esso delegato) agli incontri periodici del Gruppo regionale di Coordinamento dei CUG della Sanità al fine di favorire il costante confronto con altre realtà regionali, la diffusione e l'acquisizione di buone prassi e la conoscenza di eventi formativi sui temi di interesse (contrasto alle discriminazioni di genere, benessere organizzativo, pari opportunità, conciliazione vita-lavoro).
PARZIALMENTE RAGGIUNTA
Nel corso del 2023 non vi sono state convocazioni da parte della Rete dei CUG sanitari, anche in seguito al fatto che la proposta di Accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un coordinamento permanente dei e delle Presidenti dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) non è ancora stata sottoscritta. La rete dei CUG ha comunque proseguito nella sua azione di diffusione di iniziative formative sulle tematiche proprie del CUG e sulla diffusione di buone prassi.

Azione Positiva 2 Informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG, sulle azioni proposte e realizzate dal CUG stesso, promuovendo un maggiore coinvolgimento dei dipendenti di ATS di Pavia nelle iniziative concretizzate.

RAGGIUNTA

Nella sezione dedicata al CUG nell'area INTRANET aziendale, visibile a tutti i dipendenti, nel corso del 2023 sono stati pubblicati:

- i documenti riferiti alle attività svolte: PIAO contenente il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025, le relazioni di monitoraggio riferite all'anno 2022;
- avvisi specifici inerenti eventi formativi promossi e/o proposti dal CUG.

Sono state inoltre inviate comunicazioni informative via e-mail indirizzate a tutti i dipendenti per la pubblicizzazione e la raccolta di adesioni alle iniziative formative organizzate e promosse dal CUG.

Azione Positiva 3. – Attuazione delle indicazioni fornite dalla Direzione strategica in ordine alla 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.

PARZIALMENTE RAGGIUNTA

L'azione è tuttora in corso. Nello specifico, nel corso del 2023 i componenti del CUG hanno rivisto la bozza del testo dell'Avviso per l'individuazione della figura di Consigliere/a di fiducia. In data 25/09/2023, il Presidente del CUG ha inviato la bozza del Bando alla Direzione strategica per le valutazioni del caso e le azioni conseguenti.

Azione Positiva 4. Proposta di iniziative di formazione (on-line e in presenza, in relazione al tipo di formazione) 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.

RAGGIUNTA

Sono stati realizzati il 100% delle iniziative proposte nel Piano per l'anno 2023. Nello specifico:

A. Un corso di formazione con focus sulla difesa mentale e fisica di fronte alle aggressioni fisiche e/o verbali subite dagli operatori nel contesto lavorativo.
B. Un corso di formazione in presenza, ripetuto in due edizioni, con focus sui temi della gestione dello stress e della promozione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.
C. Un corso di formazione con focus sul tema delle caratteristiche tipiche del gioco d'azzardo patologico.
D. Un corso di formazione con focus sul benessere individuale, proposto in due edizioni, sul tema della buona alimentazione.

Azione Positiva 5. Promozione della salute e del benessere dei dipendenti attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e prevenzione.

RAGGIUNTA

Sono state realizzate il 100% delle iniziative proposte per l'anno 2023. In particolare:

5.1 Progetto Rincuoriamoci: nei giorni del 16 e 20 di Ottobre nella sede ATS di Voghera e nei giorni 24 e 25 Ottobre nella Casa di Comunità di Mede sono stati messi a disposizione ambulatori "Rincuoriamoci";

5.2 Iniziativa "Pausa attiva" in ATS: la "pausa attiva" è una breve interruzione dell'attività lavorativa all'interno della quale si possono eseguire esercizi semplici adattabili alle capacità fisiche di ogni persona.

5.3 Sensibilizzazione, informazione e promozione della partecipazione ad una nuova iniziativa sperimentale di allenamento funzionale/ ginnastica dolce: gli "allenamenti funzionali", proposti per la prima volta nel corso dell'anno 2023, sono consistiti nell'offerta di poter effettuare allenamenti ad alta e media intensità della durata di mezz'ora-quaranta minuti, dopo l'orario di servizio, il martedì e giovedì, in una sala messa a disposizione dall'Agenzia.

5.4 Sensibilizzazione, informazione e promozione della partecipazione agli eventi del progetto "Ottobre in rosa": attraverso questa azione si è inteso promuovere tra i/le dipendenti di ATS momenti di informazione e sensibilizzazione al fine di incrementare l'adesione a screening specifici per la prevenzione di patologie differenti.

Azione Positiva 6. Sensibilizzazione e informazione in merito all'utilizzo di forme flessibili di lavoro: telelavoro e smartworking, con l'obiettivo di far conoscere a tutti i dipendenti, con particolare riferimento ai neoassunti, il regolamento per l'accesso allo smart-working.

RAGGIUNTA

Presso l'ATS di Pavia il "Telelavoro" è attivo da diversi anni, ed è vigente il relativo Regolamento che lo disciplina approvato con decreto dell'ATS di Pavia n. 126/DGi/2019. L'attuale assetto delle postazioni di Telelavoro è stato definito, in esito ad apposito avviso interno, con decreto n. 782/DGi del 29/09/2023 con il quale, tra l'altro, è stata approvata la graduatoria delle domande presentate ed è stata disposta la stipula di n. 4 contratti/progetti della durata di dodici mesi a far data dal 01/10/2023.
Il medesimo atto ha inoltre previsto che i contratti, allo loro scadenza, possano essere rinnovati per altri dodici mesi, previa acquisizione del parere favorevole reso del dirigente responsabile di afferenza.
In riferimento allo Smart-working, con decreto dell'ATS di Pavia n. 395/DGi del 19/05/2023, è stato approvato il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile nell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia". Il testo del regolamento in argomento è stato oggetto di apposito incontro con le OO.SS. e trasmesso alle RSU. E' stato inoltre oggetto di incontri con i Comitati Paritetici sia della Dirigenza, sia del Comparto.
Si illustrano di seguito i dati sintetici sull'utilizzo sia del Telelavoro, sia della misura del lavoro agile nell'anno 2023:

PERIODO	N°. CONTRATTI DI TELELAVORO INDIVIDUALI ATTIVATI	DI CUI DIRIGENTI	DI CUI DEL COMPARTO	DI CUI UOMINI	DI CUI DONNE
ANNO 2023	4	0	4	2	2

PERIODO	N°. ACCORDI PER LAVORO AGILE INDIVIDUALI ATTIVATI	DI CUI DIRIGENTI	DI CUI PTA	DI CUI DEL COMPARTO	DI CUI UOMINI	DI CUI DONNE
ANNO 2023	37	8 2 UOMINI 6 DONNE	4 1 UOMO 3 DONNE	25 10 UOMINI 15 DONNE	13	24

***Azione Positiva.7. Collaborazione con la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aziendale nell'individuazione/proposta di azioni positive migliorative rispetto alle criticità rilevate nell'ambito del "Benessere organizzativo"*.**

RAGGIUNTA

Nel corso del 2022 l'ATS di Pavia ha realizzato un'indagine riferita alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato con alcune sezioni dedicate al tema del benessere del lavoratore sul luogo di lavoro. I dati raccolti dalla somministrazione sono stati elaborati nel corso del 2023.

E' stato effettuato un momento di confronto con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aziendale nell'individuazione/proposta di azioni positive migliorative rispetto alle criticità rilevate.

In data 18/12/2023, è stato convocato un incontro con la presenza del Medico competente dell'azienda, finalizzata alla presentazione sintetica degli esiti.

Il momento di condivisione con il medico competente ha permesso ai componenti del CUG di mettere a fuoco le tematiche su cui lavorare per individuare possibili azioni migliorative, da attuarsi anche attraverso specifiche proposte formative da rivolgere ai dipendenti, centrate sul tema della gestione dello stress e delle emozioni negative.

Azione Positiva.8. Verifica della fattibilità della stipula di accordo/ convenzione con ASST di Pavia per l'utilizzo dei servizi di consulenza e sostegno psicologico già in essere, al fine di fornire supporto ai dipendenti che, a seguito di una situazione di malessere/difficoltà intervenuta sul luogo di lavoro, richiedono supporto psicologico.

RAGGIUNTA

Nel corso del 2023 è stato attivato un canale di comunicazione e scambio con l'ASST di Pavia in merito alla verifica della fattibilità della stipula di un accordo per l'utilizzo dei servizi di consulenza e sostegno psicologico a favore dei dipendenti di ATS.

Parallelamente, gli esiti dell'indagine riferita alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato svolta dall'Amministrazione (azione 7), hanno effettivamente condotto l'azienda all'attuazione di un'azione migliorativa molto importante, ossia la stipula di una convenzione con gli Istituti Clinici Maugeri per l'attivazione di consulenza e supporto psicologico a favore dei dipendenti dell'ATS che ne fanno richiesta, per il tramite del medico competente.