



AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DI PAVIA

(DGR n. X/4469 del 10.12.2015)

Via Indipendenza n. 3 - 27100 PAVIA

Partita I.V.A. e Cod. Fiscale N° 02613260187

DECRETO N. 465/DGi
DEL 30/06/2025

IL DIRETTORE GENERALE: LORELLA CECCONAMI

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DELL'ATS DI PAVIA -
ANNO 2024

Codifica n. 1.1.02

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO	SILVIA LIGGERI
--------------------------	----------------

DIRETTORE SANITARIO	STEFANO BONI
---------------------	--------------

DIRETTORE SOCIO SANITARIO	ILARIA MARZI
---------------------------	--------------

Il Responsabile del Procedimento:
FRANCESCA GRUGNI – SC Sistema dei controlli

Il Redattore:
PAOLO CREMONESI – SC Sistema dei controlli

**IL DIRETTORE GENERALE**

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

VISTA la DGR XI/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;

RICHIAMATI:

- 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.

- il Decreto n. 69/DGi del 31 gennaio 2024 con cui l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 di cui il Piano Performance 2024-2026 è parte integrante (sottosezione "2.3 Performance");

- la DGR XII/2851 del 29/07/2024 con cui Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2024, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento anche attraverso successive indicazioni operative;

CONSIDERATO che:

- nel corso dell'anno 2024, 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;

DATO ATTO che la bozza della Relazione è stata trasmessa in data 23/06/2025 al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) che nella seduta del 26/06/2025 ha espresso parere favorevole;

RITENUTO, pertanto, 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 2024, predisposta a cura della SC Sistema dei controlli sulla base dei contributi forniti dai responsabili aziendali, competenti per materia;

ATTESO, pertanto, che dall'adozione del presente provvedimento non derivano nè costi nè ricavi, come rappresentato dal Responsabile del procedimento;

SU PROPOSTA del Responsabile della SC Sistema dei controlli, il quale, a seguito dell'istruttoria effettuata, attesta la legittimità e regolarità tecnico/amministrativa, nella forma e nella sostanza, del presente provvedimento;

ACQUISITI, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 502/1992 e ss.mm. e ii., il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario;



DECRETA

per le motivazioni esposte in premessa:

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 2024, 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 dare atto che il presente provvedimento non comporta nè costi nè ricavi, come rappresentato dal Responsabile del Procedimento e riportato nel parere contabile allegato al presente provvedimento;

5. di unire quale parte integrante e sostanziale la seguente documentazione:

- All. 1 (pagine n. 15)

6. di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17, comma 6, della Legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 e ss.mm. e ii.;

7. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on-line aziendale, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della Legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 e ss. mm. e ii.;

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

9. di incaricare il Responsabile del procedimento di dare esecuzione al presente provvedimento.

IL DIRETTORE GENERALE
LORELLA CECCONAMI

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.)

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

Relazione della Performance 2024

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	2
3. Obiettivi e risultati raggiunti.....	3
3.1. Obiettivi aziendali del Direttore Generale.....	4
3.2. Obiettivi di budget.....	5
3.3. Scheda di valutazione individuale	5
4. Le dimensioni di analisi delle performance	8
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) 2024-2026 approvato con Decreto n. 68/DGi del 26/01/2024 ;*
- *Obiettivi di budget e obiettivi individuali anno 2024;*
- *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 2024 di 539.695 assistiti, di cui 276.531 femmine (51.24%) e 263.164 maschi (48.76%).

Tabella 1 - Popolazione assistita per genere e fasce di età

Genere	0-17	18-64	65-74	75+	Totale
Femmina	36.285	158.034	34.461	47.751	276.531
Maschio	38.414	160.899	32.138	31.713	263.164
Totale	74.699	318.933	66.599	79.464	539.695

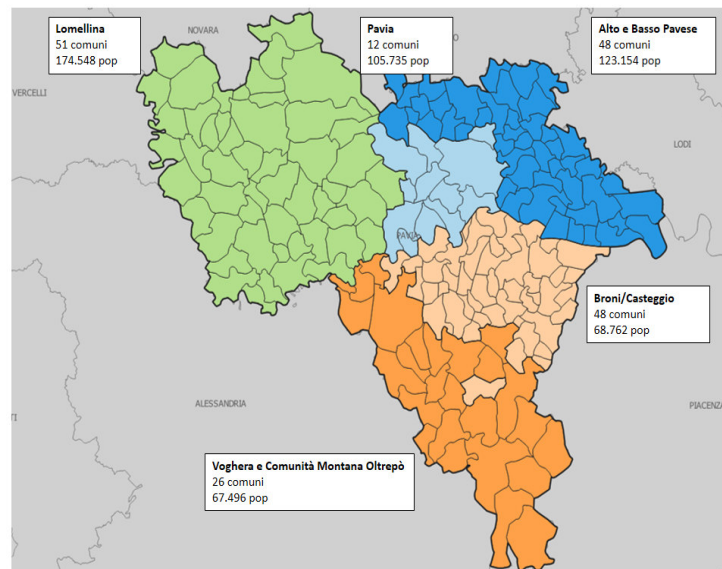
Dal punto di vista demografico, la popolazione provinciale si caratterizza per la rilevante quota percentuale di anziani, che risulta superiore a quella regionale, e per la bassa natalità, mentre, relativamente ai principali indicatori di salute, Pavia presenta tassi di mortalità generale superiori alla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

Tabella 2 - Indici demografici (Fonte: ISTAT)

Indicatori	Anno	Pavia	Lombardia	Italia
Tasso di natalità (per mille)	2023	6,0	6,6	6,4
Numero medio di figli per donna	2023	1,18	1,21	1,20
Indice di vecchiaia	2024	216,3	188,1	199,8
Indice di mortalità (per mille)	2023	13,4	10,4	11,4
Età media	2024	47,4	46,2	46,6

La Provincia è suddivisa in 185 Comuni, organizzati in 5 Distretti, come sotto rappresentato

Figura 1 – Popolazione e assistita per ambito territoriale

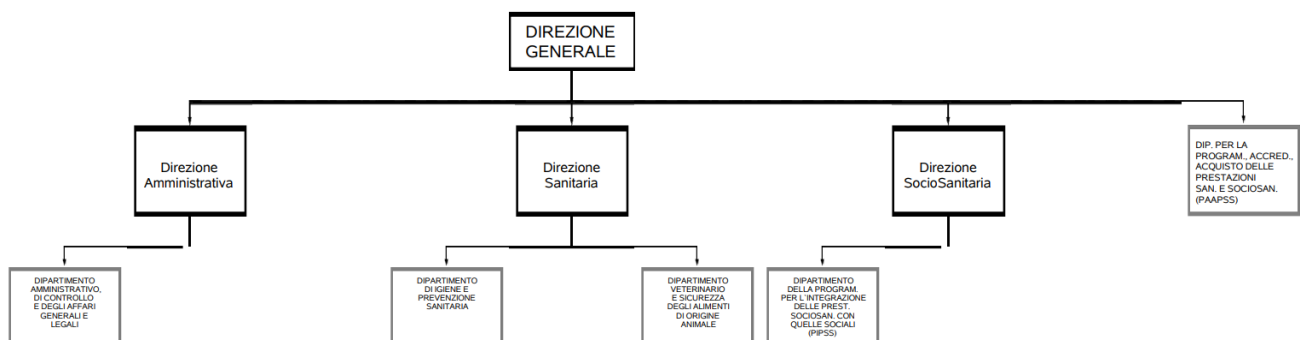


A livello provinciale la densità abitativa è di 181,8 assistiti per Km² e risulta più bassa rispettivamente negli Ambiti di Voghera Comunità Montana (104,9) e Broni Casteggio (152,9) che sono caratterizzati da un territorio collinare.

2.2. Contesto interno dell'Agenzia

L'ATS di Pavia ha adottato l'aggiornamento del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico con Decreto n. 570/DG del 01.08.2024, approvato da Regione Lombardia con Deliberazione n. XII/3240 Seduta del 21.10.2024 "AGGIORNAMENTO 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.

<https://www.ats-pavia.it/piano-organizzazione-aziendale-strategico>



Di seguito si riporta una tabella di sintesi del personale presente dal 01/01/2024 al 31/12/2024 (teste

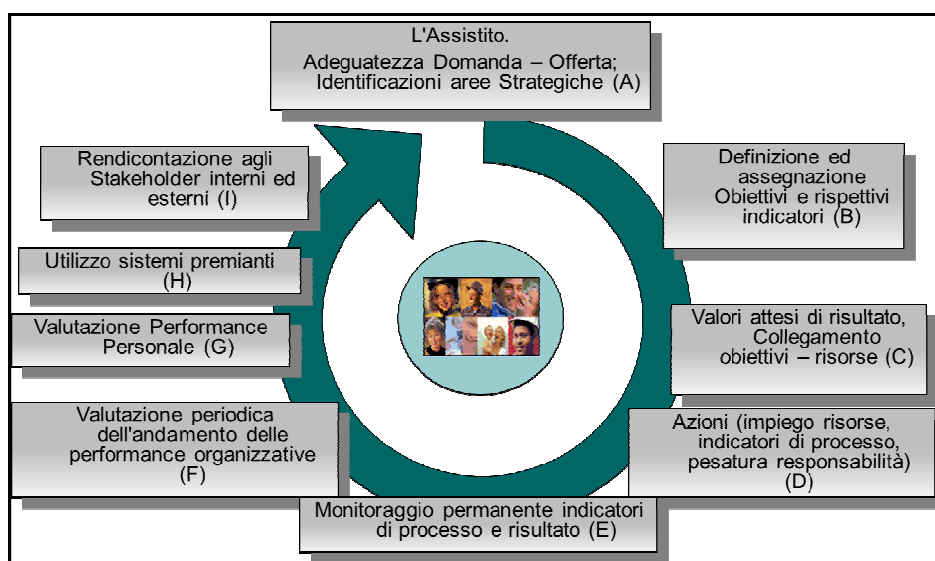
equivalenti) suddiviso per Dipartimenti.

Dipartimento	Sanitario	Sociosanitario	Professionale	Tecnico	Amministrativo	Totale complessivo
DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA	95,6		3,0	1,5	17,3	117,3
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI			0,9	3,4	54,4	58,8
DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE	44,3			2,7	11,6	58,5
DIPARTIMENTO PAAPSS	31,7	1,8		2,5	16,0	52,1
STAFF DIREZIONE STRATEGICA	9,5		1,1	16,0	13,1	39,7
DIPARTIMENTO PIPSS	5,0	7,8		0,6	4,6	17,9
LUNGHE ASSENZE	3,7				0,3	4,0
Totale complessivo	189,8	9,5	5,0	26,7	117,3	348,3

Nell'anno 2023 il personale presente era pari a 347.

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 proprie funzioni. Di seguito si riportano le fasi previste dal ciclo aziendale.



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

- con DGR XI / 1827 del 31/01/2024 Regione Lombardia ha definito le regole di sistema per l'anno 2024;
- con DGR XII/2851 del 29/07/2024 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2024, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento anche attraverso successive indicazioni operative;
- nel corso del primo semestre 2024, 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/professionali;
- 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 2024 è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi del comparto e nel mese di gennaio 2025 è stata conclusa la rendicontazione finale degli stessi e la relativa valutazione attraverso la scheda in uso;
- 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 2024;
- 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 al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario e al Direttore Sociosanitario nonché ai responsabili di struttura complessa per competenza; in particolare per l'anno 2024 l'assegnazione è avvenuta con DGR XII/2851 del 29/07/2024

OBIETTIVI STRATEGICI

- Abbattimento delle liste di attesa (max 25 punti);
- Azioni per il miglioramento del Pronto Soccorso (max 20 punti);
- Area veterinaria (max 10 punti);
- Area Prevenzione (max 15 punti);

OBIETTIVI OPERATIVI

- Indirizzi di Programmazione Anno 2024;
- Rispetto dei tempi di pagamento previsti dal comma 865 dell'art. 1 della L. 145 del 30 dicembre 2018;
- Corretta applicazione delle norme in materia di trasparenza;

Gli obiettivi operativi non concorrono a determinare il punteggio del Direttore Generale ma il mancato raggiungimento comporta una decurtazione sul totale del risultato raggiunto e con riferimento all'obiettivo "garanzia LEA" anche l'avvio del procedimento per la verifica del mantenimento dell'incarico.

Con successivi provvedimenti Regione ha definito indicatori e modalità di rendicontazione.

Nelle tempistiche e nelle modalità indicate si è proceduto alla rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2024.

Ad oggi si è ancora in attesa della valutazione da parte del livello regionale.

Per quanto attiene l'anno 2023, la cui valutazione non si era conclusa prima della redazione della relazione performance anno 2023, si segnala che Regione Lombardia, a seguito del percorso istruttorio, in data 19/12/2024, ha trasmesso a questa ATS il Decreto della Direzione Generale Welfare n. 20085 del 19/12/2024 ad oggetto "Esito della valutazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale assegnati al Direttore Generale dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia per l'anno 2023 e indicazioni per la corresponsione del relativo incentivo economico". Il punteggio complessivo di raggiungimento degli obiettivi aziendali è stato pari a 85.

3.2. Obiettivi di budget

Gli obiettivi di Budget vengono assegnati alle strutture complesse/semplifici 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 e 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 2024, sono stati raggiunti con un buon livello di performance, come risulta dall’immagine sotto riportata.

Obiettivi di budget premianti e vincolanti (strutture complesse)

Anno di riferimento:	2024	Data di rilevazione:	18/06/2025
Stato Rendicontazione:	Tutti	Tipologia Obiettivi:	Obiettivi di Budget
Unità operativa di assegnazione:	Tutte	Livello di dettaglio:	Area
Cerca			
Totale: 220			
Sintesi cumulativa			
ATS di Pavia	Stato	Area	Stato
ATS di Pavia	95%	OBIETTIVI DI BUDGET PREMIANTI	99%
		OBIETTIVI DI BUDGET VINCOLANTI	89%

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 2024

Di seguito si riportano sinteticamente, gli esiti provvisori della performance, anno 2024, 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 2024 per la performance organizzativa è stata pari a 98,04% (99,83% nel 2023).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professional o di struttura semplice nell'anno 2024 per la performance organizzativa è stata pari a 97,60% (98,12% nel 2023).

Le quote da assegnare (in rapporto ai coefficienti per categoria riportati nel CCIA) a fronte della % di raggiungimento degli obiettivi da contratto collettivo integrativo aziendale sono le seguenti:

% raggiungimento obiettivo		Quota da assegnare	Descrizione della valutazione complessiva
da 0	a 40	0	Risultato non raggiunto
da 41	a 60	50%	Risultati non completamente raggiunti
da 61	a 70	70%	Risultati sufficienti con ampi spazi di miglioramento
da 71	a 80	80%	Risultati discreti, con spazi di miglioramento
da 81	a 90	90%	Risultati buoni, con alcuni spazi di miglioramento
da 91	a 100	100%	Risultati pienamente raggiunti

Sulla base degli esiti provvisori, due dirigenti hanno ottenuto una percentuale di raggiungimento inferiore a 40, 5 tra 81 e 90, mentre il restante personale della dirigenza ha ottenuto una percentuale di raggiungimento tra 91 e 100.

Performance individuale:

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di struttura complessa/SSD nell'anno 2024 per la performance individuale è stata pari 14,48 (14,50 nel 2023).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professional o di struttura semplice nell'anno 2024 per la performance individuale è stata pari 8,93 (8,92 nel 2023).

La media dell'indice sintetico è pari 97,52 (98,75 nel 2023) per i dirigenti responsabili di SC e pari a 94,77 (95,10 nel 2023) per i titolari di incarico professional o di struttura semplice.

Le quote da assegnare (in rapporto ai coefficienti per categoria riportati nel CCIA) a fronte del punteggio ottenuto da contratto collettivo integrativo aziendale sono le seguenti:

a. Dirigenti con incarico di struttura complessa e semplice dipartimentale:

punteggio comportamenti agiti		Quota da assegnare	Descrizione della valutazione complessiva
0	3	0	Valutazione non adeguata
4	6	50%	Valutazione non completamente adeguata
7	9	70%	Valutazione adeguata
10	12	90%	Valutazione buona
13	15	100%	Valutazione ottima

b. Dirigenti con incarico di struttura semplice o di tipo professionale:

punteggio comportamenti agiti		Quota da assegnare	Descrizione della valutazione complessiva
0	2	0	Valutazione non adeguata
3	4	50%	Valutazione non completamente adeguata
5	6	70%	Valutazione adeguata
7	8	90%	Valutazione buona
9	10	100%	Valutazione ottima

Sulla base degli esiti provvisori, tutti i responsabili SC/SSD hanno ottenuto un punteggio tra 13 e 15, mentre per i responsabili SS e Professional 7 dirigenti hanno ottenuto un punteggio tra 5 e 6, 21 tra 7 e 8 e gli altri hanno ottenuto un punteggio tra 9 e 10.

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 2024 la media delle valutazioni conseguite per la performance organizzativa è stata pari a 99,99% (99,64 % nel 2023) e per la performance individuale è stata pari a 3,70 (3,74 nel 2023).

Le quote da assegnare (in rapporto ai coefficienti per categoria riportati nel CCIA) a fronte della % di raggiungimento degli obiettivi da contratto collettivo integrativo aziendale sono le seguenti:

% raggiungimento obiettivo	Quota economica performance organizzativa
Da 91 a 100	100%
Da 51 a 90	85%
Da 31 a 50	50%
Fino a 30	0%

Sulla base degli esiti, tutti i dipendenti hanno ottenuto una percentuale tra 91 e 100.

Le quote da assegnare a fronte del punteggio ottenuto da contratto collettivo integrativo aziendale sono le seguenti:

Media Punti	Quota economica performance individuale
Da 3 a 4	100%
Da 2 a 2,99	85%
Da 1,51 a 1,99	50%
Da 0 a 1,5	0%

Sulla base degli esiti 14 dipendenti hanno ottenuto una percentuale tra 2 e 2,99 mentre il restante personale ha ottenuto un punteggio tra 3 e 4.

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 2024 confrontato con il valore 2023 e 2022, nonché con il valore target se presente.

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI ED EFFICACIA ESTERNA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2024	VALORE 2024	VALORE 2023	VALORE 2022
Controllo delle prestazioni di ricovero	Livello delle prestazioni sanitarie di ricovero: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	In linea con le indicazioni regionali	12,54%	13,09%	12,50%
Controllo delle prestazioni di ambulatoriali	Livello di controllo delle prestazioni di specialista ambulatoriale: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	In linea con le indicazioni regionali	3,79%	3,80%	4,40%
Sicurezza alimentare (Ambito Veterinario)	controlli eseguiti/controlli programmati - attività estratta da SIV	> 95%	1787 controlli eseguiti/794 controlli programmati= 225%	1390 /1450= 95,8%	1836/1747 = 105 %
Controlli Ambito Veterinario	controlli eseguiti inseriti in SIV entro 30 gg/ controlli eseguiti e programmati presso impianti riconosciuti - attività estratta da SIV	>95%	382 controlli inseriti in SIV entro 30 gg/401 controlli eseguiti= 95,26%	382 /384 = 99,5%	90,60 % dei controlli programmati
Verifiche sui controlli Ambito Veterinario	numero NC verificate entro 15 gg dalla scadenza/ numero NC totali - attività estratta da SIV	>90%	259 NC verificate entro 15 gg dalla scadenza/ 277 NC totali = 93%	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%
Sicurezza alimentare	Numero audit effettuati/Numero di controlli programmati nel PIC	100%	27/27=100%	29/29=100%	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%	231/231=100%	276/276= 100%	100% (262 notifiche chiuse in 30 giorni /262 notifiche allerta pervenute)
Lavoro	Numero controlli effettuati (fonte dati Impres@BI)/Numero di controlli programmati nel PIC	100%	5551/5000 = 111%	5054/4200= 120%	122% obiettivo 2022: 4200 controlli; controlli effettuati e presenti in Impres@:5119
Screening Oncologico	Estensione degli inviti Screening mammografico 45-74 aa Popolazione invitata / Popolazione residente al netto delle esclusioni pre-invito	>=95%	100%	95%	109,00%
Stili di vita	Rete SPS e rete WHP con offerta di frutta verdura e merende sane: 2024>2023	>100% del 2023	scuole rete SPS - merenda sana 2024: 96/168 (scuole sps infanzia e primarie) = 57,14% - frutta e verdura: 2024: (scuole sps con mensa) 168/168=100% aziende - rete whp - frutta e verdura 2024: 28/48 (58,33%) - 18 az.pubbliche; 10 az.private	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

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI E ORGANIZZATIVA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2024	VALORE 2024	VALORE 2023	VALORE 2022
Trasparenza Decreto Legislativo 33/2013	Presenza Attestazione NVP	Documento Pubblicato nei termini previsti	Attestazione pubblicata sul sito datata 03/07/2024 (scadenza 15/07/2024)	Attestazione pubblicata sul sito datata 18/08/2023 (scadenza 15/09/2023)	Indicatore non presente per l'anno
Anticorruzione	Effettuazione di corso di formazione	100% dei corsi previsti in materia nel Piano 2024	100% dei corsi previsti	100% dei corsi previsti	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	10,61%	8%	8%
Piano Triennale delle azioni positive	% di attuazione delle misure previste nel Piano Triennale delle azioni positive	>=90%	90%	90%	90%
Formazione	N° Dipendenti con almeno un corso di formazione/N° Dipendenti	>=55%	83%	83%	78%
Economico Gestionale	Indicatore 2 contenuto nel Bilancio di esercizio: Costi per beni e servizi/Cittadino assistito	In linea con assegnazioni regionali	1859	1865	1758
GOVERNANCE DEL SISTEMA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2024	VALORE 2024	VALORE 2023	VALORE 2022
Vaccinazione	Coperture vaccinali obbligatorie dell'infanzia	Raggiungimento copertura prevista dalle indicazioni regionali	Copertura vaccinale raggiunta coorte 2023 (residenti+domiciliati): 3a dose Esavalente=95,8%; 3a dose antipneumococco=92,1%; 1a dose antimeningococco C=90,4%; 1a dose MPR =95,7% ; 1a dose Varicella=94,9%	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%
ACCESSIBILITA' E APPROPRIATEZZA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2024	VALORE 2024	VALORE 2023	VALORE 2022
Tempi di attesa	Tempestività di pubblicazione in FSE per tutte le tipologie di referto entro 24 ore dalla loro produzione. Modalità di calcolo: referti ambulatoriali pubblicati entro 24 ore dalla pubblicazione/ totale referti pubblicati. Fonte dati: DWH regionale	≥ 95%	88%	Indicatore non presente per l'anno	Indicatore non presente per l'anno
108 DRG a rischio di inappropriately	confronto tra 108 DGR anno2023/2024	riduzione rispetto al dato dell'anno 2023	17,64%	18,58%	17.58 %

5. Trasparenza ed integrità

Con Decreto n. 68/DG del 26/01/2024, l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 di cui il Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2024-2026 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).

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, con delibera n. 213 del 23 aprile 2024, l'ANAC ha comunicato le modalità di svolgimento delle verifiche di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2024 da parte del NVP, che, a partire dall'anno 2023, sono state effettuate su applicazione web resa disponibile sul sito dell'Autorità. Il NVP ha reso l'attestazione della veridicità e dell'attendibilità rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione/ente e la relativa griglia di rilevazione al 30 giugno.

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 2024, 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 PAP 2024-2026 e realizzate nell'anno 2024 nell'ATS di Pavia.

1. *Mantenimento dell'appartenenza di referenti CUG dell'ATS di Pavia al Gruppo regionale di Coordinamento dei CUG della Sanità (e partecipazione a specifici incontri, se organizzati), al fine di favorire il costante confronto con altre realtà regionali, la diffusione e l'acquisizione di buone prassi già sperimentate e la conoscenza di eventi formativi sui temi di interesse (es.: contrasto alle discriminazioni di genere, benessere organizzativo, pari opportunità, conciliazione vita-lavoro), da diffondere anche all'interno dell'Agenzia tra i componenti del CUG e tra i dipendenti*

Nell'anno 2024 non si sono svolti incontri

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, attraverso l'aggiornamento costante della sezione CUG del sito aziendale Intranet riservata ai dipendenti*

Nella sezione dedicata al CUG nell'area INTRANET aziendale, visibile a tutti i dipendenti, nel corso del 2024 sono stati pubblicati:

- i documenti riferiti alle attività svolte: PIAO contenente il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026, le relazioni di monitoraggio riferite all'anno 2023;

- informativa sul progetto regionale di durata biennale, denominato Progetto YouGoody, mirato a prevenire il rischio di malattie cronico-degenerative e migliorare lo stile di vita dei cittadini. 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.

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.*

Il CUG di nuova costituzione ha proseguito nell'intento di promuovere i passaggi necessari alla nomina del/della Consigliere/a di fiducia. L'azione è tuttora in corso.

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.*

Sono state realizzate le seguenti iniziative proposte nel Piano per l'anno 2024.

- Un corso di formazione in presenza, ripetuto in due edizioni per un totale di 16h ciascuna, con focus sui temi della gestione dello stress e della promozione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

In aggiunta al corso sopradescritto, in riferimento alla medesima tematica, è stato proposto dal CUG e finanziato nell'ambito del Piano Formativo Aziendale anche un corso di formazione in presenza dal titolo "Approfondimento e follow up in merito alle competenze acquisite per la gestione dello stress", di 2° livello rispetto a quello con focus sui temi della gestione dello stress, ripetuto in 2 edizioni della durata di 6h ciascuna e rivolto ai dipendenti che hanno già seguito, nelle annualità precedenti, il corso di 1° livello.

-Un corso di formazione con focus sul tema delle caratteristiche tipiche del gioco d'azzardo patologico (1 edizione di 6h).

-Un corso di formazione in 3 edizioni con focus sul benessere individuale sul tema della buona alimentazione a partire dalla preparazione dei pasti in un laboratorio di gruppo:

- n. 1 edizione (livello base) di 4 giornate per un totale di 12h
- n. 2 edizioni di 3 giornate per un totale di 9h per edizione, proposte in continuità con la formazione svolta nell'anno 2023 come livello avanzato.

5. *Promozione della salute e del benessere dei dipendenti dell'ATS di Pavia attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione, proposta di eventi pubblici.*

Sono state realizzate le iniziative promosse per l'anno 2024.

In particolare si segnala il Progetto "Rincuoriamoci: prendersi cura della propria salute per prevenire le patologie cardiovascolari" che nell'anno 2024 ha visto l'adesione all'iniziativa n. 45 dipendenti.

5.3 Sensibilizzazione ai benefici dell'attività fisica e del movimento con proposta di pause attive e allenamenti funzionali:

-Iniziativa "Pausa attiva" in ATS Pavia con l'obiettivo di ridurre gli effetti negativi del lavoro sedentario e dell'utilizzo continuativo del videoterminale (gli incontri svolti nel 2024 hanno visto la presenza di una media di n. 15 dipendenti per ogni sessione);

-Iniziativa allenamenti funzionali/ginnastica dolce con sessioni di attività motoria della durata dai 30 ai 45 min. in piccolo gruppo, svolta dal mese di ottobre al mese di dicembre con cadenza bisettimanale, al di fuori dell'orario di lavoro. Gli incontri, svolti nella sede principale di ATS a Pavia, hanno visto una presenza media di n.2 dipendenti ad incontro.

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 (seppur transitorio) per l'accesso allo smart-working, approvato con decreto n. 234/DGi del 07/04/2022, e le procedure in uso per effettuare le richieste di accesso.

Presso l'ATS di Pavia il "Telelavoro", attivo da diversi anni, è stato regolamentato in ultimo con decreto dell'ATS di Pavia n. 126/DGi/2019. L'ultimo assetto delle postazioni di Telelavoro è stato definito in esito ad apposito avviso interno di cui al decreto n. 782/DGi del 29/09/2023, con il quale è stata disposta la stipula di n. 4 contratti/progetti della durata di dodici mesi a far data dal 01/10/2023 con eventuale rinnovo di ulteriori 12 mesi. I contratti di telelavoro, giunti a naturale scadenza in data 30/09/2024, non sono stati oggetto di rinnovo.

Tenuto conto che i responsabili delle diverse strutture non hanno avanzato ulteriori richieste di riattivazione della misura per conto dei propri operatori, e alla luce della stabilizzazione della misura dello smart-working aziendale, considerata maggiormente flessibile e più facilmente fruibile, la Direzione ha ritenuto di concludere l'esperienza del Telelavoro.

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", sostituendo il Regolamento transitorio precedentemente approvato.

Nell'anno 2024 hanno usufruito del lavoro agile n. 47 dipendenti dell'ATS di Pavia, di cui 11 dirigenti e 36 operatori del comparto. Dei 47 operatori il 29,8% sono di genere maschile e il 70,2% sono di genere femminile: l'incremento rispetto all'anno 2023 (+10 attivazioni) è da ricondursi quasi interamente ad una maggiore richiesta da parte di personale femminile del comparto.

Azioni extra Piano

A seguito di insediamento del nuovo CUG, i componenti hanno condiviso l'opportunità di proporre ai dipendenti dell'Agenzia un questionario di tipo esplorativo, finalizzato a conoscere il livello di consapevolezza che i dipendenti stessi hanno rispetto all'Organismo e alle sue funzioni.

Il questionario, proposto in forma anonima tra dicembre 2024 e gennaio 2025, è stato compilato da n. 240 dipendenti, pari al 67% ca. del totale. I dati raccolti saranno utile base per orientare future iniziative, compresa un'indagine in merito al livello di benessere percepito dai lavoratori dell'Agenzia in ambito lavorativo.

Corso RIFORMA Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro: nel 2024 il CUG, d'intesa con la Direzione dell'Agenzia, ha promosso la partecipazione di tutto il personale al corso online RIFORMA Mentis, disponibile sul portale Syllabus, realizzato nell'ambito del progetto Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne: azioni di informazione e formazione rivolte ai dipendenti pubblici e di rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, promosso e finanziato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e realizzato da Formez tra il 2019 e il 2022. Il corso è stato inserito nell'ambito delle progettualità di cui alle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2024. Al corso hanno partecipato 332 dipendenti pari a oltre il 90% del totale.



AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DI PAVIA

(DGR n. X/4469 del 10.12.2015)

Via Indipendenza n. 3 - 27100 PAVIA

Partita I.V.A. e Cod. Fiscale N° 02613260187

ATTESTAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Il Direttore della SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità attesta che il presente provvedimento non comporta la registrazione né di costi né di ricavi.

Il Direttore

SC Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità

ROSARIA MARIA ROMINA CHESSA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.)