



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. 487/DGi
DEL 29/06/2026

IL DIRETTORE GENERALE: LORELLA CECCONAMI

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DELL'ATS DI PAVIA - ANNO 2025.

Codifica n. 1.1.02

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO	SILVIA LIGGERI
DIRETTORE SANITARIO	STEFANO BONI
DIRETTORE SOCIO SANITARIO	LAURA DA PRADA

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, il quale 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. 80/DGi del 31 gennaio 2025, con il quale l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, di cui il Piano Performance 2025-2027 è parte integrante (sottosezione "2.3 Performance");
- la DGR n. XII/4434 del 26/05/2025, con la quale Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2025, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento anche attraverso successive indicazioni operative;

CONSIDERATO che:

- nel corso dell'anno 2025, 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 29/05/2026 al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP), il quale, nella seduta del 22/06/2026, 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 2025, 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 né costi né 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;

ACQUISITO, 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 2025, 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;
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 né costi né 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. 16);
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 2025

INDICE

Premessa	1
Indicazioni di interesse per gli stakeholder	1
Contesto esterno di riferimento.....	1
Contesto interno dell'Agenzia	2
Obiettivi e risultati raggiunti	3
Obiettivi aziendali del Direttore Generale	4
Obiettivi di budget.....	5
Scheda di valutazione individuale.....	5
Le dimensioni di analisi delle performance	8
Trasparenza ed integrità	10
Piano Azioni Positive	11

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) 2025-2027 approvato con Decreto n. 80/DGi del 31/01/2025;
- Obiettivi di budget e obiettivi individuali anno 2025;
- Sistema di valutazione delle prestazioni vigente presso l'ATS di Pavia.

Indicazioni di interesse per gli stakeholder

Contesto esterno di riferimento

L'Agenzia opera su un territorio di circa 2.960 Km², coincidente con la provincia di Pavia, con una popolazione nel 2025 di 533.896 assistiti, di cui 273.528 femmine (51,2%) e 260.368 maschi (48,8%).

Tabella 1 - Popolazione assistita per genere e fasce di età

Genere	0-17	18-64	65-74	75+	Totale
Femmina	35.875	156.978	34.442	46.233	273.528
Maschio	37.992	159.564	32.036	30.776	260.368
Totale	73.867	316.542	66.478	77.009	533.896

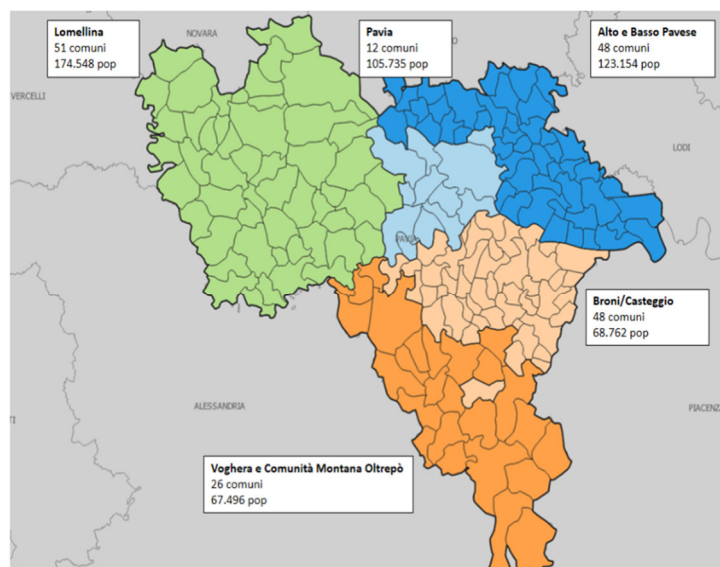
Dal punto di vista demografico, la popolazione provinciale si caratterizza per la rilevante quota percentuale di anziani, che risulta superiore a quella regionale, e per la bassa natalità.

Tabella 2 - Indici demografici (Fonte: ISTAT)

Indicatori	Anno	Pavia	Lombardia	Italia
Tasso di natalità (per mille)	2024	6,1	6,4	6,3
Numero medio di figli per donna	2024	1,18	1,19	1,18
Indice di vecchiaia	2025	221,3	195,5	207,6
Età media	2025	47,5	46,4	46,8

La Provincia è suddivisa in 185 Comuni, organizzati in 5 Distretti, come sottorappresentato.

Figura 1 – Popolazione e assistita per ambito territoriale



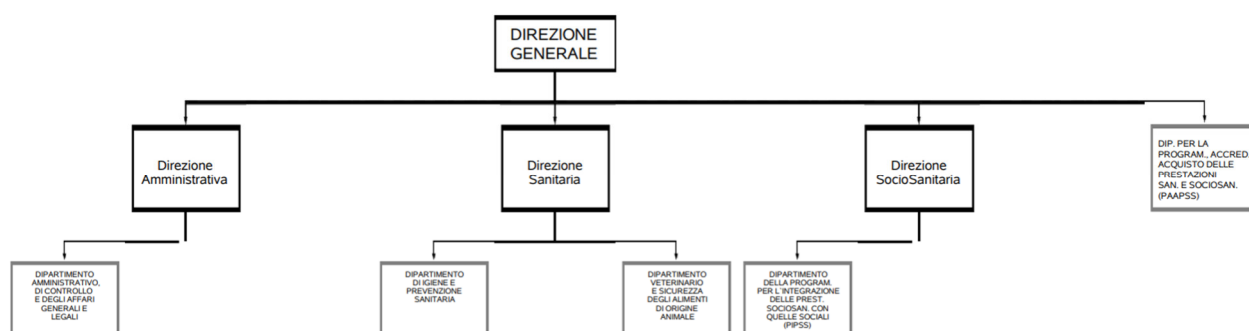
A livello provinciale la densità abitativa è di 179,8 assistiti per Km² e risulta più bassa rispettivamente negli Ambiti di Voghera Comunità Montana (103,9) e Broni Casteggio (151,3) che sono caratterizzati da un territorio collinare.

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 01/01/2025 al 31/12/2025 (teste equivalenti) suddiviso per Dipartimenti.

DIPARTIMENTO	Sanitario	Sociosanitario	Professionale	Tecnico	Amministrativo	Totale complessivo
Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria	103,68		3,00	1,67	19,96	128,30
Dipartimento Amministrativo di controllo e degli affari generali e legali			0,80	3,47	56,26	60,53
Dipartimento Veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale	44,92			2,00	10,94	57,86
Dipartimento PAAPSS	31,88	1,80		1,00	17,54	52,22
STAFF DIREZIONE STRATEGICA	11,72		1,20	15,03	12,87	40,83
Dipartimento PIPPS	5,00	8,00		2,00	4,00	19,00
Lunghe assenze del personale	3,33					3,33
Totale complessivo	200,53	9,80	5,00	25,18	121,57	362,08

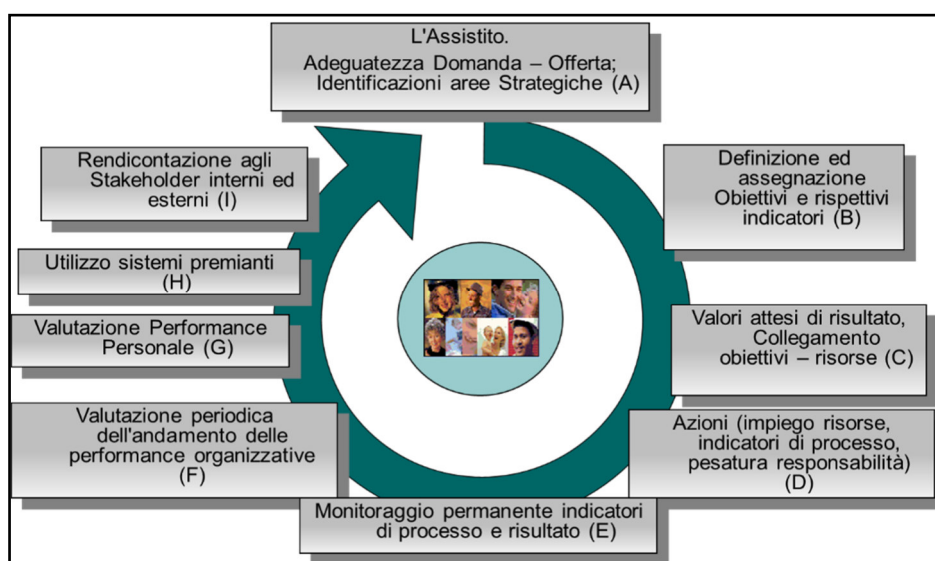
Nell'anno 2024 il personale presente era pari a 348.

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 XII/3720 del 30/12/2024 Regione Lombardia ha definito le regole di sistema per l'anno 2025;
- con Decreto del Direttore Generale n. 80/DGi del 31/01/2025 l'ATS ha approvato il PIAO;
- con DGR XII/4434 del 26/05/2025 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2025, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento anche attraverso successive indicazioni operative;
- nel corso del primo semestre 2025, 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 2025 è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi del comparto e nel mese di gennaio 2026 è stata conclusa la rendicontazione finale degli stessi e la relativa valutazione attraverso la scheda in uso;
- nel mese di giugno si è conclusa la rendicontazione finale degli obiettivi della dirigenza e la relativa valutazione del personale;
- nelle tempistiche e nelle modalità indicate nei provvedimenti regionali si è proceduto alla rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2025;
- con la presente relazione si intende rendicontare gli esiti agli stakeholders.

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 2025 l'assegnazione è avvenuta con DGR XII/4434 del 26/05/2025.

OBIETTIVI STRATEGICI

- Nuovo Sistema di Garanzia (max 13 punti);
- Tempi di attesa (max 12 punti);
- Reti ospedaliere (max 4 punti);
- Sangue e Pronto Soccorso (max 4 punti);
- Flussi informativi (max 5 punti);
- Rete territoriale (max 10 punti);
- Prevenzione (max 9 punti);
- Farmaceutica e Dispositivi Medici (max 5 punti);
- Telemedicina (max 4 punti);
- Veterinaria (max 4 punti);

OBIETTIVI OPERATIVI

- adesione agli indirizzi di Programmazione Anno 2025;
- rispetto dei tempi di pagamento previsti dal comma 865 dell'art. 1 della L. 145 del 30 dicembre 2018;
- rispetto delle "Linee di indirizzo" dell'Osservatorio nazionale delle LdA;
- raggiungimento degli obiettivi minimi in ambito Prevenzione esplicitati così come declinati nel provvedimento di cui al punto 16. della DGR XII/4434 del 26/05/2025;
- rispetto della scadenza di invio e protocollazione del Bilancio d'esercizio e dei Conti Economici Trimestrali come da comunicazione regionale.

Gli obiettivi operativi non concorrono a determinare il punteggio del Direttore Generale ma il mancato raggiungimento comporta una decurtazione sul totale del risultato raggiunto fino a 5 punti dal punteggio conseguito.

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 2025.

Per l'anno 2025, Regione Lombardia, a seguito del percorso istruttorio, in data 07/04/2026, ha trasmesso a questa ATS il Decreto della Direzione Generale Welfare n. 4366 del 03/04/2026 ad oggetto "Esito della valutazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale assegnati al Direttore Generale dell'ATS di Pavia - Anno 2025". Il punteggio complessivo di raggiungimento degli obiettivi aziendali è stato pari a 91.

Per quanto attiene l'anno 2024, la cui valutazione non si era conclusa prima della redazione della relazione performance anno 2024, si segnala che Regione Lombardia, a seguito del percorso istruttorio, in data 06/10/2025, ha trasmesso a questa ATS il Decreto della Direzione Generale Welfare n. 13626 del 03/10/2025 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 96.

Obiettivi di budget

Gli obiettivi di Budget sono assegnati alle strutture complesse/semplifici dipartimentali, nel rispetto del processo di Budget aziendale, come previsto dal sistema di valutazione vigente.

"Budget premianti e vincolanti": si tratta di obiettivi (premiati) 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/professionale e al personale del comparto.

Complessivamente, nell'anno 2025, 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:	2025	Data di rilevazione:	21/05/2026
Stato Rendicontazione:	Tutti	Tipologia Obiettivi:	Obiettivi di Budget
Unità operativa di assegnazione:	Tutte	Livello di dettaglio:	Area
Cerca			
Totale: 244			
Sintesi cumulativa			
ATS di Pavia	Stato	Area	Stato
ATS di Pavia	96%	OBIETTIVI DI BUDGET PREMIANTI	100%
		OBIETTIVI DI BUDGET VINCOLANTI	91%

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.

Di seguito si riportano sinteticamente, gli esiti della performance, anno 2025, del personale della dirigenza e del personale del comparto.

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.

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 2025 per la performance organizzativa è stata pari a 99,17% (98,04% nel 2024).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professional o di struttura semplice nell'anno 2025 per la performance organizzativa è stata pari a 97,97% (97,60% nel 2024).

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, un dirigente ha ottenuto una percentuale di raggiungimento inferiore a 40, un dirigente ha ottenuto una percentuale di raggiungimento tra 41 e 60, un dirigente ha ottenuto una percentuale di raggiungimento tra 71 e 80, 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 2025 per la performance individuale è stata pari a 14,52 (14,48 nel 2024).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professional o di struttura semplice nell'anno 2025 per la performance individuale è stata pari a 9,36 (8,93 nel 2024).

La media dell'indice sintetico è pari a 98,37 (97,52 nel 2024) per i dirigenti responsabili di SC e pari a 96,49 (94,77 nel 2024) 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, tutti i responsabili SC/SSD hanno ottenuto un punteggio tra 13 e 15, mentre per i responsabili SS e Professional un dirigente ha ottenuto un punteggio tra 5 e 6, 11 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.

È 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 2025 la media delle valutazioni conseguite per la performance organizzativa è stata pari a 99,95% (99,99 % nel 2024) e per la performance individuale è stata pari a 3,69 (3,70 nel 2024).

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, 274 dipendenti hanno ottenuto una percentuale tra 91 e 100 conseguendo il 100% della premialità. 1 dipendente ha ottenuto una percentuale tra 51 e 90 (86,4) conseguendo l'85% della premialità.

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 265 dipendenti hanno ottenuto un punteggio tra 3 e 4 conseguendo il 100% della premialità; 9 dipendenti hanno ottenuto un punteggio tra 2 e 2,99 conseguendo l'85% della premialità e 1 dipendente ha ottenuto un punteggio tra 1,51 e 1,99 conseguendo il 50% della premialità.

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.

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 e 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 dell'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 2025 confrontato con il valore 2024 e 2023, nonché con il valore target se presente.

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI ED EFFICACIA ESTERNA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2025	VALORE 2025	VALORE 2024	VALORE 2023
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 (12,5%)	12,61%	12,54%	13,09%
Controllo delle prestazioni di ambulatoriali	Livello di controllo delle prestazioni di specialistica ambulatoriale: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	In linea con le indicazioni regionali (3,5%)	3,61%	3,79%	3,80%
Sicurezza alimentare (Ambito Veterinario)	controlli eseguiti/controlli programmati - attività estratta da SIV	> 95%	889 controlli eseguiti/ 837 controlli programmati (> 100%)	1787 controlli eseguiti/794 controlli programmati= 225%	1390 /1450= 95,8%
Controlli Ambito Veterinario	controlli eseguiti inseriti in SIV entro 30 gg/ controlli eseguiti e programmati presso impianti riconosciuti - attività estratta da SIV	>95%	386 controlli eseguiti inseriti in SIV entro 30 gg/ 386 controlli eseguiti e programmati presso impianti riconosciuti (100%)	382 controlli inseriti in SIV entro 30 gg/401 controlli eseguiti= 95,26%	382 /384 = 99,5%
Verifiche sui controlli Ambito Veterinario	numero NC verificate entro 15 gg dalla scadenza/ numero NC totali - attività estratta da SIV	>90%	296 NC verificate entro 15 gg dalla scadenza/ 304 NC totali (98%)	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%
Sicurezza alimentare	Numero audit effettuati/Numero di controlli programmati nel PIC	100%	21/21=100%	27/27=100%	29/29=100%
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%	181/181=100%	231/231=100%	276/276= 100%
Lavoro	Numero controlli effettuati (fonte dati Impres@BI)/Numero di controlli programmati nel PIC	100%	5239/4430 = 118%	5551/5000 = 111%	5054/4200= 120%
Screening Oncologico	Estensione degli inviti Screening mammografico 45-74 aa Popolazione invitata / Popolazione residente al netto delle esclusioni pre-invito	>=95%	100%	100%	95%
Stili di vita	Aziende aderenti al WHP nell'anno 2024 con incremento di un'ulteriore buona pratica nell'area alimentazione nell'anno 2025	24 imprese con una buona pratica in più nell'area alimentazione	6*	Indicatore non presente per l'anno	Indicatore non presente per l'anno

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI E ORGANIZZATIVA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2025	VALORE 2025	VALORE 2024	VALORE 2023
Trasparenza Decreto Legislativo 33/2013	Presenza Attestazione NVP	Documento Pubblicato nei termini previsti	Attestazione pubblicata sul sito datata 09/07/2025 (scadenza 15/07/2025)	Attestazione pubblicata sul sito datata 03/07/2024 (scadenza 15/07/2024)	Attestazione pubblicata sul sito datata 18/08/2023 (scadenza 15/09/2023)
Anticorruzione	Effettuazione di corso di formazione	100% dei corsi previsti in materia nel Piano 2025	100% dei corsi previsti	100% dei corsi previsti	100% dei corsi previsti
Piano Organizzativo Lavoro Agile (P.O.L.A.)	% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali	<40% per ciascun dipendente autorizzato	13,37% (dato medio)	10,61% (dato medio)	8% (dato medio)
Piano Triennale delle azioni positive	% di attuazione delle misure previste nel Piano Triennale delle azioni positive	>=80%	90%	90%	90%
Formazione	N° Dipendenti con almeno un corso di formazione/N° Dipendenti	>=55%	97%	83%	83%

GOVERNANCE DEL SISTEMA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2025	VALORE 2025	VALORE 2024	VALORE 2023
Vaccinazione	Copertura MPR 24 mesi	>=95%	96,6%	Indicatore introdotto nel Piano 2025-2028. Si riporta comunque, per completezza e chiarezza informativa, il dato 97,3%	Indicatore introdotto nel Piano 2025-2028. Si riporta comunque, per completezza e chiarezza informativa, il dato 96,1%

ACCESSIBILITA' E APPROPRIATEZZA					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2025	VALORE 2025	VALORE 2024	VALORE 2023
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%	87,52%	88,00%	Indicatore non presente per l'anno
108 DRG a rischio di inappropriatazza	confronto tra 108 DGR anno2024/2025	riduzione rispetto al dato dell'anno 2024**	0,13	0,13	0,15

* L'indicatore è risultato non significativo e pertanto è stato modificato nel Piano 2026-2028. Si precisa che la maggior parte delle imprese aveva già raggiunto un numero massimo di pratiche sull'alimentazione e pertanto non poteva implementarne ulteriori

** Fonte Dati: Portale Regione Lombardia

Trasparenza ed integrità

Con Decreto n. 80/DGi del 31/01/2025, l'ATS di Pavia ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 di cui il Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2025-2027 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'ATS 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. 192 del 7 maggio 2025, l'ANAC ha comunicato le modalità di svolgimento delle verifiche di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2025 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 31 maggio.

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 2025, 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).

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 2025-2027 e realizzate nell'anno 2025 nell'ATS di Pavia.

Azione Positiva 1 Verifica della fattibilità di un'indagine relativa al livello di benessere percepito dai lavoratori dell'Agenzia in ambito lavorativo attraverso la somministrazione on-line di un questionario in forma anonima.

RAGGIUNTA

A fine 2024, il CUG ha promosso un sondaggio conoscitivo rivolto a tutti i dipendenti, mediante questionario anonimo, dal titolo "Sondaggio sul livello di conoscenza del personale di questa Agenzia su compiti, funzioni e temi di interesse del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di ATS Pavia" il cui scopo è stato quello di comprendere il livello di conoscenza dei dipendenti su compiti e funzioni dell'Organismo, sondando anche l'interesse alla partecipazione ad una specifica indagine sul benessere organizzativo percepito.

Tale indagine è stata proposta tra dicembre 2024 e gennaio 2025 e i dati emersi sono stati analizzati dal CUG nel corso del 2025, che ha realizzato uno specifico report sui risultati, trasmesso a tutto il personale in data 01/08/2025 e pubblicato nell'area intranet.

Tra i bisogni rilevati è emersa la disponibilità dei dipendenti alla partecipazione a un'indagine sul benessere organizzativo. A tal proposito, il progetto sperimentale "Clima Organizzativo" dell'ACSS, a cui l'ATS di Pavia ha aderito nel corso del 2025, ha risposto appieno all'obiettivo originariamente prefissato dal CUG.

In particolare, il progetto ha previsto la somministrazione on-line di due questionari a partire dal 01/07/2025: uno rivolto a tutto il personale e uno rivolto al personale dimissionario. Il CUG con nota del 30/06/2025 rivolta a tutti dipendenti, ha quindi promosso la massima partecipazione al progetto. Il rapporto contenente gli esiti del primo questionario è presente agli atti e sarà oggetto di analisi nel corso del 2026 ai fini dell'individuazione di eventuali azioni migliorative.

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

Nel corso del 2025 nella sezione dedicata al CUG nell'area Intranet aziendale, visibile a tutti i dipendenti, sono stati pubblicati:

- i documenti riferiti alle attività svolte: PIAO contenente il Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 e la relazione di monitoraggio riferite all'anno 2024 (allegati 1 e 2);
- 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;
- invio di 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 o da altri Enti su tematiche di competenza del CUG (Pari opportunità, Medicina di genere, benessere sul luogo di lavoro, ...);
- risultati del questionario promosso dal CUG nell'anno 2024 dal titolo: "Sondaggio sul livello di conoscenza del personale di questa Agenzia su compiti, funzioni e temi di interesse del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di ATS Pavia".

Azione Positiva 3. – Verifica della fattibilità della procedura finalizzata 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

In riferimento all'attuazione della presente iniziativa, si precisa che già a partire dal 2023 i componenti del CUG allora in carica avevano avviato un percorso di approfondimento e di analisi preliminare, finalizzato alla possibile attivazione del servizio in oggetto.

In tale ambito, nel corso del 2025, il CUG dell'Agenzia ha ritenuto opportuno approfondire ulteriormente alcuni aspetti, interfacciandosi con la SC Bilancio, Programmazione finanziaria e Contabilità al fine di avere informazioni sotto il profilo della fattibilità economica per l'attivazione dell'incarico, nonché con il Presidente di un CUG di altra ATS, al fine di acquisire elementi conoscitivi, e reperire informazioni su modelli organizzativi e procedurali già sperimentati e ritenuti efficaci per l'attivazione del servizio.

Il percorso risulta avviato nel 2026 ed è in corso: i competenti uffici di ATS di Pavia, infatti, hanno effettuato approfondimenti ed attività istruttorie per verificare l'approccio seguito da altre Aziende/Agenzie sul tema e, all'esito, a seguito di confronti con le Direzioni amministrative, sono state attivate intese con Fondazione IRCCS San Matteo e ASST di Pavia volte all'emissione di un bando aggregato a cura di ATS per il reclutamento della figura professionale in argomento. Il bando sarà formalizzato entro il 2026.

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 state realizzate le seguenti iniziative proposte nel Piano per l'anno 2025. Nello specifico:

- ☐ "Gestione e prevenzione dello stress" - ID ECM 206353.1: corso di formazione in presenza, ripetuto in due edizioni (25 partecipanti totali) per un totale di 16h ciascuna, con

focus sui temi della gestione dello stress e della promozione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Nel complesso questo corso, ripetuto in diverse edizioni a partire dal 2019, ha raggiunto circa 171 dipendenti dell'ATS riuscendo a soddisfare il 100% delle richieste di partecipazione.

- “Approfondimento e follow up in merito alle competenze acquisite per la gestione dello stress” - ID ECM: 205967.2: corso di 2° livello rispetto a quello con focus sui temi della gestione dello stress, ripetuto in 2 edizioni (18 partecipanti totali) della durata di 6h ciascuna e rivolto ai dipendenti che hanno già seguito, nelle annualità precedenti, il corso di 1° livello.
- “Il gioco d'azzardo - dall'intrattenimento alla patologia” – ID ECM: 206360.1: corso di formazione con focus sul tema delle caratteristiche tipiche del gioco d'azzardo patologico (1 edizione di 6h - 17 partecipanti).

Azione Positiva 5. Promozione della salute e del benessere dei dipendenti dell'ATS di Pavia attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione, promozione di partecipazione a eventi pubblici.

RAGGIUNTA

Sono state realizzate il 100% delle iniziative promosse per l'anno 2025. In particolare:

5.1 Progetto “Rincuoriamoci: prendersi cura della propria salute per prevenire le patologie cardiovascolari”;

5.2 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. Nello specifico si sono tenuti i seguenti eventi riferiti al progetto “Ottobre in rosa”: 28/09/2025 “Camminata in rosa”, 04/10/2025 “Gioca d'anticipo” – Lungavilla, 09/10/2025 “Camminata in rosa”, 11/10/2025 “Camper salute donna” - Rivanazzano Terme, 12/10/2025 “Corri Pavia” – Pavia, 18/10/2025 “Camper salute donna” – Pavia, 19/10/2025 “Festa della mela” – Bagnaria.

Ai diversi eventi legati al tema della promozione della salute e di stili di vita sani hanno partecipato, oltre alla cittadinanza in generale, anche 50 dipendenti dell'ATS di Pavia.

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

- Sensibilizzazione, informazione e promozione della partecipazione all'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 si sono svolti nei primi 4 mesi del 2025, con cadenza bisettimanale, dalle ore 14,00 alle ore 14,15 e hanno visto la presenza di una media di n. 3 dipendenti per ogni sessione.

Azione Positiva 6. Promozione di misure di conciliazione vita-lavoro. Il CUG, in sede di relazione di monitoraggio, verifica il numero di dipendenti in smart working, suddivisi per inquadramento e genere; considerato che, nel corso del 2024, è scaduto il contratto relativo alle postazioni di telelavoro, il CUG intende richiedere alla Direzione strategica la possibilità di valutare la riproposizione di un bando interno per la riattivazione della misura del telelavoro, compatibilmente con le disponibilità economiche e le esigenze organizzative.

RAGGIUNTA

Nell'anno 2025 hanno usufruito del lavoro agile n. 67 dipendenti dell'ATS di Pavia, di cui 19 dirigenti e 48 operatori del comparto. Dei 67 operatori il 25% sono di genere maschile e il 75% sono di genere femminile: l'incremento rispetto all'anno 2024 (+20 attivazioni) è da ricondursi quasi interamente ad una maggiore richiesta da parte di personale femminile del comparto e della dirigenza.

Considerato che, nel corso del 2024, è scaduto il contratto relativo alle postazioni di telelavoro, il CUG, con nota e-mail del 16/01/2025, ha richiesto alla Direzione dell'Agenzia

la possibilità di valutare la riproposizione di un bando interno per la riattivazione della misura del telelavoro, compatibilmente con le disponibilità economiche e le esigenze organizzative. In riscontro alla richiesta, con nota e-mail del 06/03/2025, la Direzione Generale dell'Agenzia comunicava per scelta strategico-organizzativa l'intenzione di non procedere con la riattivazione della misura del telelavoro, ritenendo il lavoro agile, caratterizzato da una maggiore flessibilità e da una più efficace modalità per promuovere la conciliazione vita-lavoro all'interno dell'organizzazione dell'Agenzia. Ciò non escludendo un'eventuale futura riproposizione della misura del telelavoro.



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 ha comportato 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.)