

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.420/DGi DEL 29/06/2022

IL DIRETTORE GENERALE: Dr.ssa Lorella CECCONAMI

OGGETTO: Approvazione della Relazione sulle Performance dell'ATS di Pavia - anno 2021.

Codifica n. 1.1.02

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE SANITARIO

Dr. Stefano BONI
(Facente Funzioni)

(Firmato digitalmente)

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr.ssa Silvia LIGGERI

(Firmato digitalmente)

DIRETTORE SOCIOSANITARIO

Dr.ssa Ilaria MARZI

(Firmato digitalmente)

Il Responsabile del Procedimento: Dirigente Analista responsabile UOC Comunicazione e sistema dei controlli interni Dr.ssa Francesca Grugni

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

Il Funzionario istruttore:

Collaboratore Amministrativo UOC Comunicazione e sistema dei controlli interni Dr.ssa Letizia Panarella

L'anno 2022 addì 29 del mese di Giugno

IL DIRETTORE GENERALE

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

Vista la DGR XI/5201 del 07.09.2021 di conferimento dell'incarico di Direttore Generale dell'ATS di Pavia;

Premesso che il responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

- con Decreto n. 56/DGi del 29/01/2021, l'ATS di Pavia ha approvato il Piano Performance 2021-2023;
- il Documento è stato pubblicato sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente Performance;
- con D.G.R. XI/5157 del 02/08/2021 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e di AREU per l'anno 2021, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento;
- nel corso dell'anno 2021, 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 21/06/2022 al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) che nella seduta del 28/06/2022 ha espresso parere favorevole;
- prendendo atto del percorso sopra descritto e richiamato 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.

Richiamato quanto sopra riferito, il responsabile del procedimento propone:

- di adottare, 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 2021, predisposta a cura dell'UOC Comunicazione e sistema dei controlli interni 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 UOC Comunicazione e sistema dei controlli interni Dr.ssa Francesca Grugni che, con la propria sottoscrizione, attesta che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è legittimo;

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

D E C R E T A

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

1. di adottare, 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 2021, predisposta a cura dell'UOC Comunicazione e Sistema dei controlli interni 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.15)
5. di demandare, per il tramite della struttura competente, la trasmissione dell'elenco nel quale è incluso il presente provvedimento al Collegio Sindacale, che potrà visionare l'atto nell'area del sito internet aziendale al link Amministrazione Trasparente – Provvedimenti.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Lorella CECCONAMI
(Firmato digitalmente)

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

PUBBLICAZIONE

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

Pavia li 29/06/2022

Il Funzionario addetto

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

Relazione della Performance 2021

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	6
4. Le dimensioni di analisi delle performance	7
5. Trasparenza ed integrità.....	11
6. Piano Azioni Positive.....	11

1. Premessa

Il 2021, in continuità con il 2020, è stato un anno fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria causata dal Virus SARS-COV19.

L'ATS di Pavia è stata impegnata al contenimento della diffusione dell'epidemia, tra l'altro, attraverso l'organizzazione sul territorio della campagna vaccinale.

Nondimeno, è stato assicurato l'espletamento delle attività ordinarie e delle attività indifferibili, in piena osservanza delle indicazioni di Regione Lombardia e del Ministero della Salute.

La presente relazione ha lo scopo di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders* i risultati di performance ottenuti nel corso del 2021 rispetto alla declinazione degli obiettivi contenuti nel Piano, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 56/DG del 29/01/2021, concludendo in tal modo il ciclo di gestione annuale della performance, nell'ottica di una piena *accountability* dei risultati conseguiti e tenendo conto delle improvvise necessità che sono sorte a causa dell'emergenza sanitaria.

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

- *Piano della Performance 2021 approvato dall'ATS della provincia di Pavia;*
- *Obiettivi di budget e obiettivi individuali anno 2021: rimodulati in corso d'anno a causa della pandemia in corso;*
- *Sistema di valutazione delle prestazioni vigente presso l'ATS della provincia di Pavia.*

2. Indicazioni di interesse per gli stakeholder

2.1. Contesto esterno di riferimento

L'ATS di Pavia opera su un territorio coincidente con la provincia di Pavia, con una popolazione complessiva di 535.801 abitanti residenti (al 1° gennaio 2021 - dati ufficiali fonte Istat), distribuiti in 186 Comuni, coincidenti con un unico distretto.

Dati al 1.1.2021 (Fonte: Geodemo ISTAT)

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

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

Indicatori demografici (Fonte: Geodemo ISTAT)

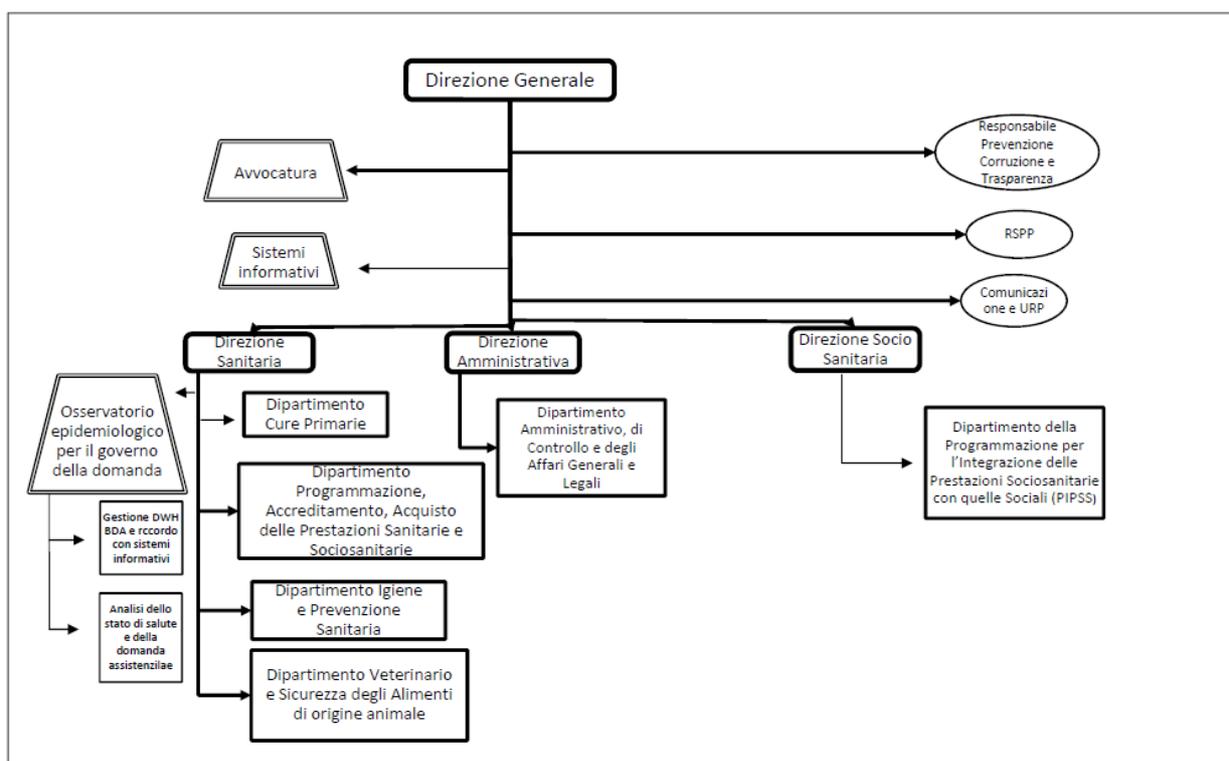
Indicatori	Anno riferimento	Pavia	Lombardia	Italia
Tasso di natalità	2020	6,3	6,9	6,8
Numero medio di figli per donna	2020	1,22	1,27	1,24
Indice di vecchiaia	2021	203,9	172,3	182,6
Indice di mortalità	2020	17,2	13,6	12,5
Età media	2021	47,1	45,6	45,9

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

2.2. Contesto interno dell'Agenzia

Il Direttore Generale dell'ATS di Pavia con Decreto n 188/DG del 21/10/2016 e con Decreto n. 4/DG del 12/1/2017 ha adottato il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), approvato da Regione Lombardia con DGR n. X/6356 del 20/3/2017.

Con Decreto n. 459/DG del 27/07/2021 l'ATS di Pavia ha proposto alcune modifiche approvate con DGR n. XI/5471 dell'8/11/2021. La presa d'atto interna dell'avvenuta approvazione è stata disposta con decreto n. 10/DGi del 13/01/2022. Le Direzioni e i Dipartimenti sono rappresentati nell'organigramma sotto riportato.



Si precisa che Regione Lombardia ha emanato la Legge Regionale n. 22 del 14 dicembre 2021, "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)".

La modifica del POAS conseguente alla Legge stessa, è in corso di definizione, in ottemperanza alle indicazioni regionali.

Di seguito si riporta una tabella di sintesi del personale (teste equivalenti) al 31/12/2021, suddiviso per Dipartimento e per ruolo.

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

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

3. Obiettivi e risultati raggiunti

Il ciclo integrato di programmazione e controllo ha la finalità di definire, monitorare e valutare gli obiettivi dell'Agenda 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'Agenda.

Di seguito si riportano le fasi previste dal ciclo aziendale.



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

- con DGR XI/4508 del 01/04/2021, Regione Lombardia ha emanato le determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'esercizio 2021;
- con DGR XI/5157 del 02/08/2021 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2021, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento;
- nel corso dell'anno 2021 sulla base del sistema di valutazione della dirigenza in essere, sono stati assegnati alle UOC/UOSD gli obiettivi di budget;
- sulla base degli obiettivi assegnati ai responsabili, sono stati assegnati a cascata obiettivi ai responsabili di UOS/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 Luglio e di Ottobre 2021 sono stati fatti monitoraggi degli obiettivi del comparto e nel mese di Gennaio 2022 è stata conclusa la rendicontazione finale degli stessi e la relativa valutazione attraverso la scheda in uso;
- nel mese di Maggio 2021 è stata fatta la rendicontazione finale degli obiettivi della dirigenza e la relativa valutazione del personale della dirigenza attraverso la scheda in uso;
- nel mese di Aprile 2022 si è proceduto alla rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2021;
- con la presente relazione si intende rendicontare gli esiti agli *stakeholders*.

3.1. Obiettivi aziendali del Direttore Generale

Si tratta degli obiettivi che vengono assegnati annualmente da Regione Lombardia al Direttore Generale, in particolare assegnati per l'anno 2021 con Deliberazione n. XI/5157 del 02/08/2021 e che a cascata il Direttore Generale assegna ai responsabili di struttura complessa.

OBIETTIVO	PESO	ATTUAZIONE
OBIETTIVO N. 1: raggiungimento dei target previsti per il contenimento delle liste d'attesa e garanzia dei LEA	20	✓
OBIETTIVO N. 2 raggiungimento dei target previsti dal Piano vaccinazione Covid	20	✓
OBIETTIVO N. 3 raggiungimento dei target previsti dal Piano vaccinazioni antinfluenzale	20	✓
OBIETTIVO N. 4: rispetto rigoroso del cronoprogramma degli interventi di edilizia sanitaria e ammodernamento tecnologico	15	✓
OBIETTIVO N. 5: piano di potenziamento dell'erogazione di prestazioni ADI secondo i target individuati dalla Direzione Generale Welfare	10	✓
OBIETTIVO N. 6: coinvolgimento dei MMG/PLS nella formulazione del piano di potenziamento delle strutture territoriali	10	✓

Tale delibera individua anche i seguenti obiettivi strategici che determinano la decurtazione del risultato o, nel caso dell'obiettivo prioritario, l'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 6 del contratto di prestazione d'opera intellettuale in ordine al mantenimento dell'incarico:

- adozione di un piano di potenziamento delle strutture territoriali in attuazione del PNRR da presentare nei tempi indicati dalla Direzione Generale Welfare (obiettivo prioritario);
- 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 ed anticorruzione.

Gli obiettivi sono stati realizzati durante l'anno 2021. Con nota protocollo n. 23073 del 14/04/2022, l'ATS ha proceduto alla rendicontazione e all'autovalutazione degli obiettivi assegnati e 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/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 (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, 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 2021, sono stati raggiunti con un buon livello di performance, come risulta dall'immagine sotto riportate.

Obiettivi di budget premianti e vincolanti (strutture complesse)

Sintesi cumulativa			
ATS di Pavia	Stato	Area	Stato
ATS di Pavia	99%	OBIETTIVI DI BUDGET PREMIANTI	99%
		OBIETTIVI DI BUDGET VINCOLANTI	100%

Si precisa che gli obiettivi di budget 2021, come già nel 2020, sono stati oggetto di rimodulazione in corso d'anno causa emergenza Covid che, come già detto, ha avuto un forte impatto sui processi dell'Agenzia, con conseguente riallocazione delle risorse verso i nuovi bisogni.

Massima attenzione è stata data alle attività di contrasto all'espansione dell'epidemia, quali:

- l'organizzazione della campagna vaccinale con il coinvolgimento di enti sanitari e sociosanitari, farmacie, Medici di medicina generale, medici USCA;
- la vigilanza attiva sui focolai nell'ambito sociosanitario;
- la verifica dei controlli di appropriatezza dei percorsi assistenziali extraospedalieri tramite adeguati strumenti per il trasferimento pazienti Covid e relativa presa in carico;
- i controlli sull'applicazione dei protocolli anti-Covid nelle imprese;
- il monitoraggio dell'andamento dei casi Covid.

È stata mantenuta l'attività complessiva istituzionale di prevenzione collettiva nel campo dell'igiene pubblica, dell'igiene ambientale, dell'igiene degli alimenti e della sicurezza sul lavoro.

In tema di iniziative di promozione della salute è stato dato particolare riguardo alle criticità ambientali del territorio (esposizione ad amianto in primis) e a una rinnovata collaborazione con le scuole, le imprese ed il

terzo settore, al fine di contribuire allo sviluppo di politiche in grado di incrementare i livelli di salute della comunità.

L'attività dei servizi veterinari si è svolta nel rispetto della programmazione (PIAPV 2021 approvato con Decreto del Direttore Generale n. 261/DGi del 1/04/2021).

E' proseguito l'impegno del Dipartimento PIPSS nell'ambito delle progettualità a supporto della disabilità ai fini di implementare un modello territoriale di presa in carico, del potenziamento dell'attività dei centri per la famiglia attraverso un forte integrazione con gli ambiti territoriali, nonché nell'ambito delle attività finalizzate al contrasto del Gioco d'azzardo Patologico (GAP) e al contrasto del disagio degli adolescenti e giovani adulti.

I servizi amministrativi hanno garantito il supporto trasversale, rimodulando in alcuni casi la propria attività alla luce delle scadenze collegate alle rendicontazioni Covid. In particolare ha avuto un forte impatto la gestione delle attività, in capo alle ATS, conseguenti all'applicazione DL 44/2021 sull'obbligo vaccinale del personale sanitario.

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".

Per il personale della Dirigenza il sistema è stato rivisto nel corso del 2020.

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 2021, del personale appartenente alla dirigenza e al 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 UOC;
- un punteggio che va da 0 a 10 per quanto concerne la performance individuale dei dirigenti responsabili di UOS/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/UOSD nell'anno 2021 per la performance organizzativa è stata pari 98,97(98,8% nel 2020).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professional o di struttura semplice nell'anno 2021 per la performance organizzativa è stata pari 98,23%. (99,4% nel 2020).

Performance individuale:

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di struttura complessa/UOSD nell'anno 2021 per la performance individuale è stata pari 14,55 (14,4 nel 2020).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professional o di struttura semplice nell'anno 2021 per la performance individuale è stata pari 8,86 (8,78 nel 2020).

La media dell'indice sintetico è 98,30 (98,5% nel 2020) per i dirigenti responsabili di UOC e 94,97 (95,48% nel 2020) 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 2021 la media delle valutazioni conseguite per la performance organizzativa è stata pari a 99,64 % in linea con il 2020 e per la performance individuale è stata pari a 3,74 (mentre nel 2020 è stata pari a 3,71).

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 23/2015, 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 2021 confrontato con il valore 2020 e 2019, nonché con il valore target se presente.

Come già descritto, l'emergenza Covid ha comportato una rimodulazione delle attività previste nel 2021, rendendo alcuni degli indicatori previsti non perseguibili.

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI ED EFFICACIA ESTERNA				
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE 2021	VALORE 2020	VALORE 2019
Controllo delle prestazioni di ricovero*	Livello delle prestazioni sanitarie di ricovero: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	6,3%	NON REALIZZABILE	13,60%
Controllo delle prestazioni di ambulatoriali*	Livello di controllo delle prestazioni di specialistica ambulatoriale: % di controlli da effettuare sul totale della produzione	1,8%	NON REALIZZABILE	3,80%
Sicurezza alimentare (Ambito Veterinario)	Numero di controlli effettuati/Numero di controlli programmati	Nel 2021 non è stata necessaria la rimodulazione dei controlli e risultano inseriti 2059/2059 audit+ispezioni	controlli inseriti /controlli rimodulati a seguito pandemia = 1207/1207	100,00%
Controlli Ambito Veterinario	Inserimento in SIVI (sistema informativo veterinario integrato) entro 30 giorni dall'effettuazione dei controlli ufficiali (audit/ispezioni) negli impianti riconosciuti	Non applicabile nel 2021 a causa di problemi informatici	attività sospesa - nota RL G.1.2020.0023985 del 08.09.2020	98,70%
Verifiche sui controlli Ambito Veterinario	Verifica azioni correttive adottate a stabilimento riconosciuto a seguito di segnalazione NC: verifica risoluzione di NC condotta entro 15 gg dalla scadenza	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%	attività sospesa - nota RL G.1.2020.0023985 del 08.09.2020 -	95% verificate entro i termini previsti n. 57 azioni correttive rispetto a 60 NC evidenziate
Sicurezza alimentare (ambito veterinario)	Piano regionale integrato tra le autorità competenti controlli effettuati/controlli programmati	Nel 2021 sono stati eseguiti 5/5 controlli di benessere animale durante il trasporto già programmati con Polizia Stradale - pari al 100%	attività sospesa - nota RL G.1.2020.0023985 del 24.06.2020	Indicatore non presente nei piani precedenti
Sicurezza alimentare	Copertura del controllo mediante audit negli impianti produttivi riconosciuti: N° Audit/N° controlli effettuati negli impianti riconosciuti Impres@ >= 35%	40% (6 audit / 15 controlli effettuati in impianti produttivi riconosciuti)	38,46% (5 audit / 13 controlli effettuati in impianti produttivi riconosciuti)	33% (4 audit / 13 controlli effettuati negli impianti produttivi riconosciuti)
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% (271 notifiche chiuse in 30 giorni /271 notifiche allerta pervenute)	100% (185 notifiche chiuse in 30 giorni /185 notifiche allerta pervenute)	98,8% (170 notifiche chiuse in 20 giorni /172 notifiche allerta pervenute)
Lavoro	Percentuale di copertura dei controlli programmati	121% obiettivo 2021: 4000 controlli; controlli effettuati e presenti in Impres@:4843	118% obiettivo 2020: 4000 controlli; controlli effettuati e presenti in Impres@:4725	118% obiettivo 2019: 4.200 controlli effettuati e presenti in Impres@: 4.955
Screening Oncologico	Aumento Adesione Screening mammografico	88,30%	69,53%	61,00%
Stili di vita	Aumento consumo di frutta e verdura e merende sane Rete SPS e Rete WHP	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	scuole rete SPS - merenda sana 2020: 100/144(scuole sps infanzia e primarie) =69% - frutta e verdura: 2020: 151/151 (scuole sps con mensa)= 100% aziende - rete whp - frutta e verdura 2020-16/23 (69.6%) - 14 az.pubbliche; 2 az.private	scuole rete sps - merenda sana 2019: 108/180 =60% frutta e verdura 2019: 149/149 =100% aziende rete whp - frutta e verdura 2019-16/21 (76%)

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI E ORGANIZZATIVA				
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE 2021	VALORE 2020	VALORE 2019
Trasparenza Decreto Legislativo 33/2013	Definizione e monitoraggio delle misure organizzative per garantire il flusso informativo per la pubblicazione dei dati di cui al d.lgs. 33/2013: livello di assolvimento degli obblighi di pubblicazione	100%	Indicatore non presente perché modificato	Indicatore non presente perché modificato
Anticorruzione	Introduzione ed implementazione delle misure di prevenzione della corruzione da parte delle strutture organizzative (Unità Operative Complesse) ATS. Aggiornamento dell'analisi e valutazione dei rischi. Attuazione del monitoraggio anche al fine di individuare interventi di sviluppo e correttivi.	100%	Indicatore non presente perché modificato	Indicatore non presente perché modificato
Piano Organizzativo Lavoro Agile (P.O.L.A.)**	% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	31%	Indicatore non presente nei piani precedenti	Indicatore non presente nei piani precedenti
	% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali	7%	Indicatore non presente nei piani precedenti	Indicatore non presente nei piani precedenti
	% dirigenti soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	90%	Indicatore non presente nei piani precedenti	Indicatore non presente nei piani precedenti
	% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	100%	Indicatore non presente nei piani precedenti	Indicatore non presente nei piani precedenti
	% lavoratori che hanno ottenuto di usufruire del lavoro agile / lavoratori che lo hanno richiesto	74%	Indicatore non presente nei piani precedenti	Indicatore non presente nei piani precedenti
Piano Triennale delle azioni positive***	% di attuazione delle misure previste nel Piano Triennale delle azioni positive	77%	70%	Indicatore non presente nei piani precedenti
Formazione	N° Dipendenti con almeno un corso di formazione/N° Dipendenti	67%	79%	84%
Economico Gestionale	Indicatore 2 contenuto nel Bilancio di esercizio: Costi per beni e servizi/Cittadino assistito	1.715	1.597	1.705
GOVERNANCE DEL SISTEMA				
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE 2021	VALORE 2020	VALORE 2019
Vaccinazione	Coperture obbligatorie e raccomandate previste da Piano nazionale vaccini	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%	Copertura vaccinale raggiunta coorte 2018 : 3a dose Esavalente = > 95%; 3a dose antipneumococco = 92,9%; 1a dose antimeningococco C = 92%; 1a dose MPR > 95%; 1a dose antivaricella = 91,8% (con già' immuni la % si avvicina al 95%)	copertura pneumococcica 3 dosi a 24 mesi = 92%. Copertura vaccino antimeningococcico 1 dose = 24 mesi 92%; copertura MPR 1 dose 24 mesi =95%
Malattie infettive	% di inchieste epidemiologiche sui casi positivi segnalati dai laboratori	Non valutabile (stimata 90%)	Indicatore non presente nei piani precedenti	Indicatore non presente nei piani precedenti
ACCESSIBILITA' E APPROPRIATEZZA				
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE 2021	VALORE 2020	VALORE 2019
Tempi di attesa ****	Raggiungimento, per almeno il 95% dei primi accessi, dei tempi obiettivi previsti dalla DGR n.X/3993/2015 su territorio provinciale	La percentuale raggiunta nel corso dell'anno 2021 è pari al 89% a livello di ATS Pavia.	Non valutabile causa emergenza Covid	*** D a) prime visite specialistiche entro 130 giorni % di assolvimento (28 san - flusso retrospettivo) =74% (flusso prospettico) =76% b) prestazioni di diagnostica strumentale entro 60 gg. percentuale di assolvimento (28 san - flusso retrospettivo) =82%
108 DRG a rischio di inapproprietezza	Rapporto tra i ricoveri con DRG ad alto rischio di inapproprietezza e ricoveri con DRG non a rischio in inapproprietezza in regime ordinario	16,67%	Non valutabile (causa emergenza Covid)	18%

* Per quanto attiene alle attività di controllo delle prestazioni di ricovero e ambulatoriale si precisa che l'attività nel 2020 causa emergenza Covid, era stata sospesa ed era stata verificata l'appropriatezza dei percorsi assistenziali extra-ospedalieri tramite adeguati strumenti per il trasferimento pazienti Covid e relativa presa in carico. Nel 2021 per il perdurare dell'emergenza pandemica, le % di prestazioni da controllare erano pari al 50% di quelle previste dalla DGR n. XI/2672/2019 (sui ricoveri il 12,5% della produzione e sulla specialistica ambulatoriale il 3,5%), pertanto è stato garantito il livello richiesto.

** A commento complessivo degli indicatori sul lavoro agile si evidenzia quanto segue.

La situazione emergenziale ha comportato l'attivazione, all'interno dell'Agenzia, sin dal mese di marzo 2020, di questa modalità di lavoro che è stata sperimentata nel periodo pandemico con risultati che hanno consentito lo svolgimento, sia dei compiti istituzionali ordinari, che di quelli straordinari, correlati all'emergenza stessa.

In esito al percorso realizzato, capitalizzando l'esperienza maturata in fase emergenziale, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva, è stato elaborato un regolamento transitorio per la disciplina del lavoro agile (post emergenza) all'interno dell'organizzazione, indirizzata a tutti i dipendenti della dirigenza e del comparto, quale modalità flessibile finalizzata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ad invarianza dei servizi resi e orientata al raggiungimento delle seguenti finalità:

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

L'andamento del lavoro agile in ATS di Pavia è stato sempre correlato agli andamenti della pandemia. Il suo utilizzo si è ampliato e ristretto in relazione ai picchi pandemici, al graduale ridursi del rischio nei luoghi di lavoro per la diffusione del vaccino, sempre tenendo conto del ruolo dell'Agenzia e della prevalenza delle esigenze di adempimento degli obblighi istituzionali.

La sua implementazione attuale nell'ordinario ha determinato la mappatura delle attività agibili e la rivalutazione degli elementi di sicurezza correlati anche all'utilizzo di attrezzature informatiche.

Il livello di soddisfazione nell'esercizio, in assenza di customer ad hoc, è stato correlato al rapporto obiettivi assegnati dai Responsabili/obiettivi raggiunti da parte dei lavoratori che hanno usufruito anche di questa modalità di espletamento dell'attività.

Il Gap tra % lavoratori che hanno ottenuto di usufruire del lavoro agile/lavoratori che lo hanno richiesto è attualmente in aumento, in quanto strettamente correlato alla disponibilità di strumentazione informatica dell'Agenzia in grado di soddisfare i necessari parametri di sicurezza.

L'aumento della suddetta percentuale tenderà ad incidere, con rapporto inversamente proporzionale, sulla riduzione della percentuale di soddisfazione dei lavoratori.

*** Per quanto attiene il piano triennale delle azioni positive si rimanda al paragrafo 6

**** Per quanto attiene i tempi di attesa si precisa che la pandemia ha reso necessarie azioni di recupero nei limiti delle possibilità degli Enti erogatori. In particolare nel corso dell'anno 2021 è stata effettuata un'analisi delle principali criticità a livello provinciale sulla cui base è stato successivamente effettuato un

bando per l'erogazione di prestazioni aggiuntive da parte degli erogatori accreditati a contratto che ha portato al recupero delle situazioni più critiche.

5. Trasparenza ed integrità

Con Decreto n. 202/DGi del 31 marzo 2021, l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia ha adottato il Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2021-2023.

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 effettuato in data 09/06/2021, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021, 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 31 maggio 2021 della delibera n. 294/2021.

Le azioni (misure) previste nel Piano sono state oggetto di monitoraggio e il RPCT ha elaborato, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge 190/2012, la relazione annuale che dettaglia l'attività svolta nell'anno 2021. La relazione, allegata alla seguente relazione, è pubblicata sul sito di ATS nella sezione apposita di Amministrazione Trasparente "Altri Contenuti – Prevenzione della corruzione".

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 2021, sono stati assegnati nell'ambito del processo di Budget a tutti i responsabili di UOC/UOSD obiettivi specifici derivanti dal PTPCT (paragrafo 3.2 Obiettivi di budget). Gli obiettivi inerenti alla trasparenza sono stati raggiunti da tutti i responsabili.

6. Piano Azioni Positive

Il Piano delle Azioni positive triennale è uno strumento volto a garantire i principi di buon andamento della Pubblica amministrazione, i principi di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Nel Piano sono contenute azioni positive, ossia misure speciali e temporanee utili a superare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, e a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Il Comitato unico di Garanzia supporta il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto delle azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni e a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

La Direzione Strategica dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006 predispone il Piano triennale delle Azioni Positive previa consultazione del Comitato Unico di Garanzia, acquisendo anche un parere da parte delle RSU e OOS e presentandolo alla Consigliera di Parità competente territorialmente.

Per perseguire la promozione e l'attuazione delle pari opportunità il Piano triennale 2021-2023 ha previsto i seguenti obiettivi:

- 1- Pari opportunità;
- 2- Benessere organizzativo;
- 3- Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

Nel corso dell'anno 2021, nonostante l'emergenza epidemiologica legata al Covid, che ha portato in alcuni momenti di picco al rallentamento di tutte le attività, l'ATS di Pavia ha realizzato alcune delle azioni positive proposte nel precedente Piano:

- partecipazione al Gruppo regionale di Coordinamento dei CUG. della Sanità e/o incontri di confronto con altri CUG. del territorio (Azione positiva 1 del Piano 2021-2023): il Presidente e alcuni membri del CUG aziendale hanno partecipato regolarmente agli incontri del Gruppo Regionale di Coordinamento dei CUG., che rappresentano sempre una preziosa occasione di attivazione di scambio e confronto con altri CUG. del territorio; nell'ambito di tali incontri (4 febbraio, 25 marzo, 17 giugno, 14 ottobre) si è svolta la presentazione della ricerca "Parità di genere in sanità" che si è rivelata occasione di un confronto con la presenza della Consigliera di parità regionale. Sempre tramite lo scambio informativo con la rete regionale dei CUG è stato possibile partecipare ad alcuni incontri di approfondimento su tematiche di interesse, e nello specifico:
 1. Presentazione pubblica del bilancio di genere dell'Università Statale di Milano – 26/04/2021;
 2. Donne e salute: quale ruolo per la medicina di genere-Consiglio per le Pari Opportunità di Regione Lombardia – 25/10/2021: in particolare la partecipazione a questo incontro è stata allargata a tutti i dipendenti di ATS Pavia: n. 43 dipendenti hanno partecipato in modalità videoconferenza.
- Predisposizione da parte del CUG e approvazione con decreto ATS del "Codice di condotta dell'ATS di Pavia" (Azione Positiva 2 del Piano 2021-2023): con decreto di ATS Pavia n. 119/DGi del 26/02/2021 è stato approvato il documento proposto dal CUG aziendale "Codice di condotta per la protezione e la ricerca ambientale a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e contro le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali e il mobbing"; il documento è teso a: prevenire atti e comportamenti dannosi e ad indicare le procedure da seguire nel caso in cui essi siano attuati; prevenire e/o gestire fenomeni discriminatori, di mobbing e molestie; promuovere l'auto-educazione e la formazione a comportamenti etici nelle relazioni interpersonali nel luogo di lavoro, in perfetta coerenza con i principi costituzionalmente garantiti di eguaglianza, parità e pari opportunità, di tutela dell'inviolabilità della libertà e dignità della persona nonché di tutela del lavoro. Il Codice di condotta è stato presentato e condiviso con le OO.SS. in data 2 febbraio 2021, che hanno espresso parere favorevole all'adozione del documento.
- Miglioramento delle azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG. (Azione Positiva 4 del Piano 2021-2023): l'obiettivo costante è quello di far conoscere maggiormente ai dipendenti dell'Agenzia il ruolo, i compiti e le attività intraprese dal CUG e di diffondere in rete le attività per le materie di propria competenza. È stata creata una sezione CUG aggiornata nel sito web dell'ATS di Pavia – area dipendenti in cui è viene regolarmente pubblicata la documentazione relativa ai lavori del CUG.
- Proposta di iniziative di formazione on-line rivolte ai componenti del Comitato Unico di Garanzia (Azione Positiva 5 del Piano 2021-2023): considerato che il CUG dell'ATS di Pavia è entrato a far parte della rete regionale dei CUG solo dal 2020 e che sta implementando la propria attività, è stata offerta la possibilità ai componenti del CUG di partecipare sessioni formative on-line in merito ai seguenti argomenti: "Smart working: inquadramento normativo e contrattazione collettiva come opportunità per le aziende "Smart working: aspetti organizzativi e operativi, elementi giuslavoristici"; "Smart working: best practice"; "Smart working: uno sguardo sulla città".

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

- Proposta di iniziative di formazione on-line rivolte a tutti i dipendenti di ATS sui temi della tutela della salute e del principio di protezione del benessere individuale e collettivo nei luoghi di lavoro (Azione Positiva 6 del Piano 2021-2023):
 - si è svolto il convegno "Donne e salute: quale ruolo per la medicina di genere" proposto dal Consiglio per le Pari Opportunità di Regione Lombardia: la partecipazione a questo incontro è stata allargata a tutti i dipendenti di ATS Pavia e n. 43 dipendenti hanno partecipato;
 - per un totale di n. 8 ore, si è svolto il corso "Gestione della leadership e delle emozioni in situazioni di emergenza" cui hanno partecipato n. 5 dirigenti dell'ATS di Pavia Direttori di Dipartimento e Responsabili di UOC. Il corso, proposto tenuto conto delle problematiche generate dall'emergenza Covid, ha avuto come focus la gestione dello stress dei lavoratori in posizione di responsabilità e della leadership in condizioni di emergenza e ha previsto una modalità di lavoro in piccolo gruppo.
- Approfondimento relativo alla sperimentazione dell'utilizzo di postazioni di telelavoro e di smart-working al fine di verificarne gli esiti e la possibilità di prosecuzione, compatibilmente con le disponibilità economiche ed organizzative (Azione Positiva 8 del Piano 2021-2023): l'ATS di Pavia ha sempre dato ampia disponibilità rispetto all'utilizzo del telelavoro domiciliare e dello smart-working che, anche nell'anno 2021, ha consentito all'Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che per ragioni di salute, personali e/o familiari avevano difficoltà ad accedere alla sede di servizio, con il vantaggio di garantire da un lato la continuità dell'azione amministrativa e, dall'altro, consentire al lavoratore/lavoratrice di conciliare esigenze lavorative e compiti di cura. In particolare:
 - con decreto ATS n. 203/DGi del 01/04/2021 è stato indetto il nuovo bando per l'assegnazione delle postazioni disponibili per il telelavoro, che rispetto al bando precedente sono state aumentate da 5 a 7; le postazioni sono state assegnate al 100% con recepimento degli esiti del bando avvenuto con decreto ATS n. 463/DGi del 29/07/2021.
 - lo smart-working di emergenza, in continuità con il 2020, è stato mantenuto dal 1° gennaio al 15 ottobre 2021, come da indicazioni ministeriali; la percentuale degli operatori in smart-working è variata in proporzione all'andamento dei contagi Covid, fino ad arrivare al rientro graduale del 100% degli operatori in presenza nel mese di ottobre.
- Ricognizione dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro (es. permessi a ore, ferie a mezza giornata, part time, congedi parentali, permessi disabili ecc.. - Azione Positiva 9 del Piano 2021-2023): raccolta dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per la cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane elaborate in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza: la ricognizione è illustrata nelle tabelle n. 1.9-1.10 – all.1 e i dati sono stati commentati nel paragrafo iniziale "Dati sul personale" e nella sezione 2 "Conciliazione vita-lavoro".

Alcune delle azioni del CUG previste dal Piano delle azioni positive 2021-2023 sono state rinviate a seguito delle complicità riferite all'emergenza Covid e sono state riproposte nel Piano delle azioni positive 2022-2024.