

**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. 318/DGi DEL 30/06/2020

---

IL DIRETTORE GENERALE: Dr.ssa Mara AZZI

---

OGGETTO: Approvazione della Relazione sulle Performance dell'ATS di Pavia  
- anno 2019.

Codifica n. 1.1.02

---

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE SANITARIO

**Dr. Santino SILVA**

(Firmato digitalmente)

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

**Dr. Adriano VAINI**

(Firmato digitalmente)

DIRETTORE SOCIOSANITARIO

**Dr.ssa Ilaria MARZI**

(Firmato digitalmente)

---

Il Responsabile del Procedimento:

Dirigente Amministrativo Responsabile UOC  
Gestione del personale dipendente Dr.ssa  
Mariacristina Taverna

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

---

Il Funzionario istruttore:

Dirigente analista responsabile UOS Controllo di  
Gestione, Valutazione e Implementazione  
POAS Dr.ssa Francesca Grugni

Dirigente Amministrativo UOS Controllo di  
Gestione, Valutazione e Implementazione  
POAS Dr.ssa Grazia Volpi

---

L'anno 2020 addì 30 del mese di Giugno

## IL DIRETTORE GENERALE

Visto il Decreto Legislativo del 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, avente ad oggetto il riordino del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.);

Vista la Legge Regionale n. 33 del 30.12.2009 "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità" e successive modifiche e integrazioni;

Vista la Legge Regionale n. 23 del 11 agosto 2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009 n. 33 (testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";

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

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

Visto il decreto aziendale n. 74/DG del 13/02/2020 avente per oggetto "Approvazione del Bilancio Preventivo Economico 2020 dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia (BPE 2020);

Premesso che il responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

- con Decreto n. 33/DGi del 30/01/2019, l'ATS di Pavia ha approvato il Piano Performance 2019-2021;

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

- con D.G.R. XI/1681 del 27/05/2019 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e di AREU per l'anno 2019, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento;

- nel corso dell'anno 2019, 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, l'UOC Gestione del personale dipendente e l'UOS Controllo di gestione, valutazione e implementazione POAS, per le parti di rispettiva competenza e sulla base dei contributi forniti dai responsabili aziendali, competenti per materia, hanno predisposto la relazione sulle performance;

- la bozza della relazione è stata trasmessa in data 25/06/2020 al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) che nell'incontro del 25/06/2020 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 ed 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 2019, predisposta a cura l'UOC Gestione del personale dipendente e l'UOS Controllo di gestione, valutazione e implementazione POAS, per le parti di rispettiva competenza e sulla base dei contributi forniti dai responsabili aziendali, competenti per materia;

Ritenuto di fare propria la proposta del responsabile del procedimento Dirigente Amministrativo Responsabile UOC Gestione del personale dipendente Dr.ssa Mariacristina Taverna 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 2019, predisposta a cura l'UOC Gestione del personale dipendente e l'UOS Controllo di gestione, valutazione e implementazione POAS, per le parti di rispettiva competenza e 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.10)

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 Mara AZZI  
(Firmato digitalmente)

Ai sensi dell'art. 17 comma 6 della legge regionale 30 dicembre 2009 n. 33 e s.m.i., il presente provvedimento, non soggetto a controllo, è immediatamente esecutivo e sarà pubblicato all'Albo pretorio on line con l'osservanza della vigente normativa in materia di

protezione dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016.

#### PUBBLICAZIONE

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

Pavia lì 30/06/2020

Il Funzionario addetto

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Pavia

# Relazione della Performance 2019

## 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.....	4
3.3 Obiettivi Individuali .....	5
4 Le dimensioni di analisi delle performance .....	6
5 Trasparenza ed integrità.....	10

## 1 Premessa

La presente relazione ha lo scopo di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders i risultati di performance ottenuti nel corso del 2019, rispetto alla declinazione degli obiettivi contenuti nel Piano, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 33/DG del 30/01/2019, concludendo in tal modo il ciclo di gestione annuale della performance, nell'ottica di una piena accountability dei risultati conseguiti.

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

- Piano della Performance 2019 approvato dall'ATS della provincia di Pavia;
- Obiettivi di budget e obiettivi individuali anno 2019;
- 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 545.888 abitanti residenti (al 1° gennaio 2019 - dati ufficiali fonte Istat), distribuiti in 186 comuni, coincidenti con un unico distretto.

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

	<1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-44	45-59	60-64	>65	Totale
<b>Pavia</b>	3.760	16.441	23.139	23.980	23.236	243.237	129.908	132.441	35.604	133.142	545.888

Dal punto di vista demografico, la popolazione provinciale si caratterizza per la rilevante quota percentuale di anziani, che deriva sostanzialmente da un basso tasso di natalità (6,9 nati per 1000 abitanti nel 2018 rispetto a 7,5 in Lombardia), e che risulta, per entrambi i sessi, superiore a quella regionale.

*Indicatori demografici – Anno 2018 (Fonte ISTAT)*

Indicatori demografici e di saldo naturale	Pavia	Lombardia
<b>Tasso di Natalità</b>	6,9	7,5
<b>Indice di Vecchiaia</b>	195,8	162,2
<b>Tasso di mortalità</b>	12,7	9,9
<b>Età media</b>	46,6	45,0

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, con età superiore ai 74 aa, che arrivano a costituire, nell'Oltrepo, sino al 30% dei residenti.

Relativamente ai principali indicatori di salute, Pavia presenta tassi di mortalità generale superiori alla media regionale e nazionale, come pure un maggior ricorso alle strutture di ricovero ospedaliero rispetto a Lombardia.

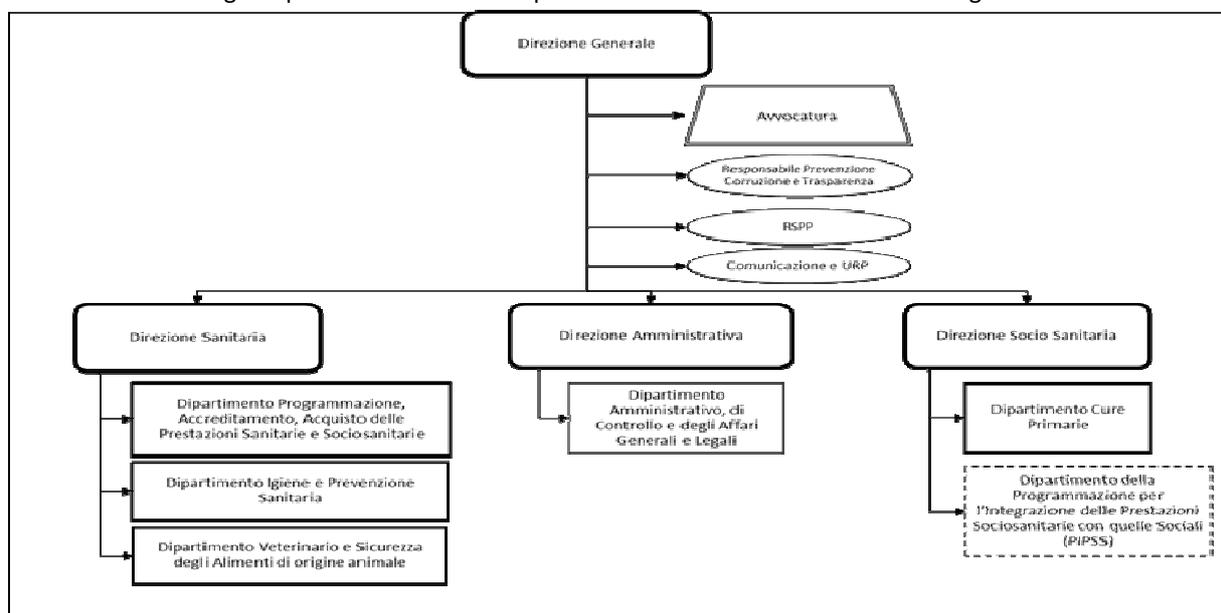
Il maggior ricorso alle strutture ospedaliere, oltre che per il profilo demografico, è da ricondurre alle numerose strutture sanitarie e socio-sanitarie presenti, poiché anche standardizzando gli indicatori di consumo sanitario per età, i tassi riscontrati sono superiori alla media regionale.

## 2.2 Contesto interno dell'Agazia

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.

Il documento di descrizione del POAS approvato, l'organigramma completo nonché i relativi funzionigrammi sono pubblicati sul sito web dell'Agazia ([www.ats-pavia.it](http://www.ats-pavia.it)) nella sezione Azienda ATS/Organizzazione Documenti Pubblicazioni/Struttura Organizzativa.

La Tavola che segue riporta le Direzioni e i Dipartimenti secondo il POAS entrato in vigore nell'anno 2018.



Di seguito si riporta una tabella di sintesi del personale (teste equivalenti) al 31/12/2019, suddiviso per Dipartimento e per ruolo.

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

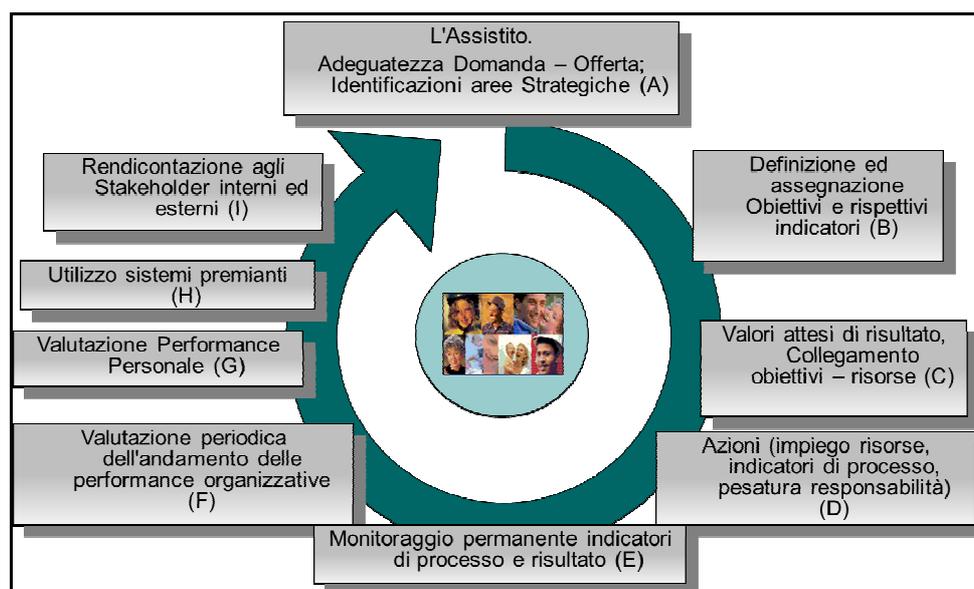
DIPARTIMENTO	1-SAN	2-PROF	3-TEC	4-AMM	Totale
Dipartimento di Igiene e Prevenzione sanitaria	90	1	4	13	<b>108</b>
Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali	2	2	17	45	<b>66</b>
Dipartimento per la Programmazione, Accreditamento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie	28	1	5	19	<b>53</b>
Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di origine animale	44	0	4	10	<b>58</b>
Dipartimento delle Cure Primarie	15	0	10	15	<b>39</b>
Staff Direzione Generale	2	1	0	2	<b>5</b>
Lunghe Assenze	6	1	1	1	<b>9</b>
<i>Totale</i>	<b>186</b>	<b>6</b>	<b>41</b>	<b>105</b>	<b>338</b>

### 3 Obiettivi e risultati raggiunti

Il ciclo integrato di programmazione e controllo ha la finalità di definire, monitorare e valutare gli obiettivi dell’Agenzia sia a livello complessivo di Ente sia di centro di responsabilità che del singolo dipendente.

In tal modo si realizza un sistema coordinato che consente all’intera organizzazione di orientarsi verso un progressivo innalzamento delle proprie performance rispetto all’assolvimento delle funzioni proprie dell’Agenzia.

Di seguito si riportano le fasi previste dal ciclo aziendale.



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

- Con DGR X/1046 del 17/12/2018, Regione Lombardia ha emanato le determinazioni in ordine alla gestione del servizio socio sanitario regionale per l'esercizio 2019 che rappresentano per le Aziende Sanitarie gli indirizzi da perseguire nell'anno;
- con DGR XI/1681 del 27/05/2019 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2019, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento (Obiettivi di mandato);
- nel corso dell'anno 2019 sulla base del sistema di valutazione della dirigenza in essere, sono stati assegnati alle UOC/UOSD gli obiettivi di budget premianti e gli obiettivi di mandato;
- sulla base degli obiettivi assegnati ai responsabili, sono stati assegnati a cascata obiettivi di budget premianti e obiettivi di mandato 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;
- nei mesi di settembre e di novembre 2019 sono stati fatti monitoraggi degli obiettivi di mandato e di budget;
- nei mesi di giugno e di ottobre 2019 sono stati fatti monitoraggi degli obiettivi del comparto e nel di gennaio 2020 è stata fatta la rendicontazione finale degli stessi e la relativa valutazione attraverso la scheda in uso;
- nel mese di giugno 2020 è stata fatta la rendicontazione finale degli obiettivi della dirigenza e la relativa valutazione del personale della dirigenza attraverso la scheda in uso;
- non appena la Regione Lombardia darà comunicazione dell'avvio del processo di rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2019, si procederà all'inserimento nella specifica sezione dedicata sul Portale di Governo di Regione Lombardia;
- 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 2019 con DGR XI/1681 del 27/05/2019. Ad oggi non è ancora stato avviato, da parte di Regione Lombardia, il processo di valutazione dei Direttori Generali, anche per effetto della recente emergenza sanitaria COVID-19, che ha determinato un generale slittamento delle tempistiche ordinarie annuali riferite ai principali documenti aziendali (es. bilancio consuntivo anno 2019 in scadenza al 30/06/2020).

### 3.2 Obiettivi di budget

Gli obiettivi di Budget vengono assegnati alle strutture complesse/semplifici dipartimentali, nel rispetto del processo di Budget aziendale (percorso consolidato attraverso l'adozione del Decreto n. 194/DGi del 23 aprile 2020) e come previsto dal sistema di valutazione vigente che stabilisce la suddivisione degli obiettivi in:

- **“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;
- **“Mandato”**: si riferiscono agli obiettivi aziendali del Direttore Generale di cui al paragrafo precedente.

Complessivamente, nell'anno 2019, 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	98%	OBIETTIVI DI BUDGET PREMIANTI	98%
		OBIETTIVI DI BUDGET VINCOLANTI	97%

### 3.3 Obiettivi Individuali

Il personale della dirigenza è stato sottoposto a valutazione secondo il sistema aziendale approvato con decreto 259 del 24.07.2018.

Il personale del comparto è stato sottoposto a valutazione secondo il sistema disciplinato dal Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 29 luglio 2019 (primo anno di applicazione).

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 2019, del personale appartenente alla dirigenza e al comparto.

La valutazione complessiva del personale dirigente è espressa attraverso una % che va da 0 a 100 e deriva dalla % di raggiungimento dell'area obiettivi (peso 60 per i responsabili di UOS e incarico professionale, e peso 70 per i responsabili di UOC/UOSD) e dell'area "comportamenti agiti" (peso 40 per i responsabili di UOS e incarico professionale, e peso 30 per i responsabili di UOC/UOSD).

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 2019 è stata pari a 98,25 (media punti obiettivi 69,53/70 e media punti "comportamenti agiti" 28,72/30).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di struttura complessa/uosd nell'anno 2018 è stata pari a 97,3 (media punti obiettivi 69,1/70 e media punti "comportamenti agiti" 28,4/30).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professionale o di struttura semplice nell'anno 2019 è stata 94,05 (media punti obiettivi 58,94/60 e media punti "comportamenti agiti" 35,11/40).

La media delle valutazioni conseguite dal personale dirigente titolare di incarico professionale o di struttura semplice nell'anno 2018 è stata 95,7 (media punti obiettivi 59,8/60 e media punti "comportamenti agiti" 35,9/40).

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 descrittiva dell'incarico ricoperto dal dirigente.

La valutazione del personale del comparto, alla luce del nuovo sistema, 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 2019 la media delle valutazioni conseguite per la performance organizzativa è stata pari a 99,5 % (100% per le ex PO) e per la performance individuale è stata pari a 3,63 (3,88 per le ex PO). Essendo il primo anno di applicazione non è disponibile il confronto con l'anno precedente.

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.

In un'ottica di miglioramento continuo del processo, a luglio 2019 è stato aggiornato il sistema di valutazione del comparto e, nel primo semestre del 2020 sono iniziati i lavori per la revisione anche di quello relativo alla dirigenza che tengono conto dei contenuti del CCNL per l'Area Sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019.

#### 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 2019 confrontato con il valore 2018 e con il valore target se presente.

Relazione Piano Performance 2019

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI ED EFFICACIA ESTERNA			VALORE RAGGIUNTO 2018	VALORE RAGGIUNTO 2019	
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2019-2021			
Controllo delle prestazioni di ricovero	Livello di controllo delle prestazioni sanitarie di ricovero: n° controlli effettuati/n° controlli da effettuare	Stabilito dalla Regione (13,5% nel 2019)	11,5%	13,6% n record controllati 12916 rispetto ad un atteso regionale di 12775 record	😊
Controllo prestazioni ambulatoriali	Livello di controllo delle prestazioni di specialistica ambulatoriale: n° controlli effettuati/n° controlli da effettuare	Stabilito dalla Regione (3,5% nel 2019)	4,4%	3,8% n record controllati 98640 rispetto ad un atteso regionale di 90825 record	😊
Sicurezza alimentare (Ambito Veterinario)	Numero controlli effettuati / Numero controlli programmati	95%	98% 788/ 800	100 % 965/964	😊
Controlli Ambito Veterinario	inserimento in SIVI ( sistema informativo veterinario integrato ) entro 30 giorni dall'effettuazione dei controlli ufficiali (audit / ispezioni ) negli impianti riconosciuti indicatore	> 90%	97,6% risultano inseriti nel Sistema Informativo Veterinario Integrato (SIVI) nr. 2.291 controlli di questi nr.53 sono stati inseriti oltre i 30 giorni. I controlli inseriti entro i 30 giorni dall'espletamento sono 2.238	98,7% totale controlli inseriti nei 30 giorni nr. 2298/controlli da inserire nei 30 giorni nr. 2326	😊
Verifiche sui Controlli Ambito Veterinario	Verifica azioni correttive adottate stabilimento riconosciuto a seguito di segnalazione di NC: verifica risoluzione di NC condotta entro 21 gg dalla scadenza	Indicatore : in oltre il 90% delle NC registrate modalità di verifica : SIVI/Report controlli/report NC/dettaglio NC (data verifica risoluzione – data scadenza o proroga < 21)	96,9% Risultano inserite in SIVI nr. 99 NC, di cui 96 sono state verificate entro i 15 giorni dalla scadenza della NC	95% verificate entro i termini previsti nr. 57 azioni correttive rispetto a 60 NC evidenziate	😊
Sicurezza alimentare	Copertura del controllo mediante audit negli impianti produttivi riconosciuti N° Audit /N° controlli effettuati negli impianti produttivi riconosciuti IMPRES@	20%	20% (2 Audit/10 controlli 2018 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 giorni 20 dalla segnalazione / N° totale di notifiche di Allerta Alimentare pervenute Sistema informativo regionale di gestione delle Allerta Alimentare	95%	98.63% nel corso del 2018 146 notifiche di allerta, di cui 144 chiuse entro i 20 giorni (144/146=98.63%); vedi report ritardi in applicativo regionale "allerta.lispa"	98.8% (170 notifiche allerta chiuse in 20 giorni / 172 notifiche allerta pervenute)	😊

Relazione Piano Performance 2019

Lavoro	Percentuale di copertura dei controlli programmati	100%	100%	118% "Obiettivo 2019: 4.200 controlli Controlli effettuati e presenti in Impres@BI: 4.955	😊
Screening oncologico	Aumento adesione screening mammografico	>=65%	62%	61%*	😞
Stili di vita	Aumento consumo frutta e verdura Rete SPS Rete WHP	%2019> %2018	SCUOLE RETE SPS - MERENDA SANA 2017: 72 / 175=41.1% 2018: 77 / 184= 41.8% SCUOLE RETE SPS FRUTTA E VERDURA: 2017: 127 / 136= 93.4% 2018: 121 / 121= 100% AZIENDE RETE WHP - FRUTTA E VERDURA 2017: 2/8 (25%) 2018: 3/9 (33%)	SCUOLE RETE SPS - MERENDA SANA 2019: 108 / 180= 60% SCUOLE RETE SPS FRUTTA E VERDURA: 2019: 149 / 149=100% AZIENDE RETE WHP - FRUTTA E VERDURA 2019: 16/21 (76%)	😊
<b>EFFICACIA INTERNA ED ORGANIZZATIVA</b>			<b>VALORE RAGGIUNTO 2018</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO 2019</b>	
<b>AREA</b>	<b>INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI</b>	<b>VALORE ATTESO 2019-2021</b>			
Trasparenza Decreto Legislativo 33	Percentuale sintetica degli obblighi (completezza e aggiornamento): Griglia ANAC di attestazione annuale degli obblighi di trasparenza	>=Media degli ultimi due anni	2,8 (anno 2018)	N.V.	😊
Anticorruzione	% di attuazione delle misure previste nel Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione	90%	96%	97%	😊
Formazione	N° dipendenti con almeno un corso di formazione / N° dipendenti	>=Media degli ultimi due anni (media ultimi due anni 83%)	94%	84%	😊
Economico gestionale	Indicatore 2 contenuto nel Bilancio di esercizio: Costi per beni e servizi/Cittadino assistito	In linea con assegnazioni Regionali	Rispetto del tetto per i beni e servizi (valore 2018=1.709)	Rispetto del tetto per i beni e servizi (valore 2019=1.705)	😊
<b>GOVERNANCE DEL SISTEMA</b>			<b>VALORE RAGGIUNTO 2018</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO 2019</b>	
<b>AREA</b>	<b>INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI</b>	<b>VALORE ATTESO 2019-2021</b>			
Sensibilizzazione del territorio per sicurezza terapeutica nei pazienti	N. totale ADR registrate	Progressivo Incremento	57	**41	😊

Relazione Piano Performance 2019

Vaccinazioni	Coperture obbligatorie e raccomandate previste da piano nazionale vaccini	Raggiungimento copertura prevista	Copertura antipneumococcica 3 dosi a 24 mesi = 92%; Copertura vaccino antimeningococcico 1 dose 24 mesi = 92%; Copertura MPR 1 dose 24 mesi =95%	Copertura antipneumococcica 3 dosi a 24 mesi = 92,06%; Copertura vaccino antimeningococcico 1 dose 24 mesi = 91,28%; Copertura MPR 1 dose 24 mesi =95,33%	😊
Percorso Stroke (Decreto Dgi n 225 del 22/12/2016)	% di casi acuti di ictus trattati struttura HUB Schede di dimissione ospedaliera	In progressivo aumento con tendenza a 80%	67% (42%OSM +25% Voghera) - pari al valore 2017	incremento di 1 punto percentuale della casistica che giunge al presidio hub rispetto al totale della casistica dei casi stroke provinciali	😊
Riorganizzazione punti nascita	Indice di dipendenza della popolazione pavese sulle strutture del territorio con riferimento ai parti	Stabile/incremento	87,53% nel 2018 86,10% nel 2017	92%	😊
<b>ACCESSIBILITA' E APPROPRIATEZZA</b>					
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2019-2021	VALORE RAGGIUNTO 2018	VALORE RAGGIUNTO 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	95%	Prestazioni priorità D a) prime visite specialistiche entro i 30 giorni, percentuale di assolvimento (28 san - flusso retrospettivo) = 82,2 % (flusso prospettico) = 78%; b) prestazioni di diagnostica strumentale entro 60 giorni, percentuale di assolvimento (28 san - flusso retrospettivo) = 93,4% (flusso prospettico) = 91,1%	***Prestazioni priorità D prime visite flusso prospettivo da erogarsi entro 30 g percentuale di assolvimento pari al 74%, flusso retrospettivo 28 San pari al 76%; prestazioni di diagnostica strumentale da erogarsi entro 60 giorni percentuale di assolvimento pari al 86%, flusso retrospettivo 28 San pari al 82%	😊
Customer Satisfaction	Numero presidi ambulatori coinvolti nella raccolta/Numero totale Presidi e ambulatori presenti	100%	100%	100%	😊
108 DRG a rischio di inappropriata	Rapporto tra ricoveri con DRG ad alto rischio di inappropriata e ricoveri con DRG non a rischio in inappropriata in regime ordinario	Riduzione rispetto al dato 2018	27,67%	18%	😊

\*Adesione Screening mammografico: risulta stabilizzato al 61% da anni. La popolazione non rispondente è particolarmente refrattaria ad aderire al programma di screening. Inoltre nel 2019 l'aumento dell'estensione oltre il 95% della popolazione target (98,3%, indicatore inserito nel panel per la valutazione dei LEA) ha comportato una diminuzione dell'adesione avendo invitato un numero maggiore di donne che non avevano mai partecipato al programma di screening, pertanto non ancora fidelizzate

\*\*Il dato è in diminuzione rispetto all'anno precedente, ciò è determinato dalla modifica delle modalità di rendicontazione delle ADR in carico alle aziende del farmaco.

\*\*\*Si precisa che nel corso del 2019 è stata modificata la % di raggiungimento richiesto dal piano nazionale governo liste d'attesa 2019-2021, infatti la soglia dell'indicatore è stata abbassata al 90%. Per ogni approfondimento si rimanda al Piano Attuativo Aziendale per il Governo dei Tempi di Attesa dell'ATS di Pavia - Anno 2020 adottato con atto aziendale n. 57/DGi del 30.1.20 disponibile sul sito web dell'Agenzia alla voce "Strutture presenti nel territorio e Tempi di Attesa"

## 5 Trasparenza ed integrità

Con decreto n. 32/DGi del 30 gennaio 2019, l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia ha adottato il Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2019/2021.

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](http://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. 97/2016e dalla delibera 1310/2016).

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni presso l'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia effettuerà, entro il 31 luglio 2020, come da comunicato del Presidente ANAC del 12/03/2020, l'attestazione relativa alla pubblicazione, alla completezza, all'aggiornamento e all'apertura del formato di ciascun documento al 30/06/2020, come indicato nella Delibera ANAC 213 del 04/03/2020.

Tutte le attestazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sono pubblicate sul sito web:

**[www.ats-pavia.it](http://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".

Il 16 dicembre 2019, l'ATS di Pavia ha organizzato la 7<sup>a</sup> "Giornata della Trasparenza".

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 2019 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).