

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. 273/DGi DEL 27/06/2019

IL DIRETTORE GENERALE: Dr.ssa Mara AZZI

OGGETTO: Approvazione della Relazione sulla Performance dell'ATS di Pavia
- anno 2018

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 Resp.le U.O.C
Gestione del personale dipendente e
convenzionato Dr.ssa Mariacristina Taverna

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

Il Funzionario istruttore:

Dirigente Analista Resp.le UOS Controllo di
gestione, valutazione e implementazione
POAS Dr.ssa Francesca Grugni

L'anno 2019 addì 27 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. 140/DG del 03/04/2019 avente per oggetto "Approvazione del Bilancio Preventivo Economico 2019 dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia (BPE 2019)";

Premesso che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

- con Decreto n. 69/DGi del 27/02/2018, l'ATS di Pavia ha approvato il Piano Performance 2018-2020;

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

- con DGR XI/415 del 02/08/2018 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e di AREU per l'anno 2018, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento;

- nel corso dell'anno 2018, 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 della 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 relazione stessa in bozza in data 24/06/2019 è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) che nell'incontro del 25/06/2019 ha espresso parere favorevole;

Dato atto del percorso sopra descritto;

Richiamato l'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009 che dispone che le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: "Relazione sulla Performance" che evidenzia, 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 di genere realizzato;

Richiamato quanto sopra riferito, il responsabile del procedimento propone:

- di adottare, nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1), la Relazione sulla Performance dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia anno 2018, predisposta per il tramite dell'UOC Gestione del personale dipendente e dell'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;
- 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 Amministrativo Resp.le U.O.C Gestione del personale dipendente e convenzionato 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.L.vo 502/92 e succ. mod. ed integrazioni, 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 quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1), la Relazione sulla Performance dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia anno 2018, predisposta per il tramite dell'UOC Gestione del personale dipendente e dell'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 - Relazione sulla Performance dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Pavia anno 2018 (pagine n. 11);
5. di demandare, per il tramite della struttura competente, la trasmissione dell'elenco relativo al 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 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. 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 li 27/06/2019

Il Funzionario addetto

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

Relazione

Piano delle Performance

2018

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 Obiettivi Individuali	5
4 Le dimensioni di analisi delle performance.....	6
5 Trasparenza ed integrità.....	8

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 2018, rispetto alla declinazione degli obiettivi contenuti nel Piano, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 69/DGi del 27/02/2018, 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 2018 approvato dall'ATS della provincia di Pavia;*
- *Obiettivi di budget e obiettivi individuali anno 2018;*
- *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 545.810 abitanti residenti (al 1° gennaio 2018- dati ufficiali fonte Istat), distribuiti in 188 comuni, coincidenti con un unico distretto.

	<1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-44	45-59	60-64	>65	Totale
Pavia	3.805	16.773	23.520	23.492	23.188	23.945	132.468	131.325	34.954	132.340	545.810

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 2017 rispetto a 7,9 in Lombardia), e che risulta, per entrambi i sessi, superiore a quella regionale.

Indicatori demografici e di saldo naturale	Pavia	Lombardia
Tasso di Natalità	6,9	7,9
Numero medio di figli per donna	1,3	1,4
Indice di Vecchiaia	193,3	159,1
Indice di Invecchiamento	24,1	22,2
Tasso di mortalità	13,0	9,9
Età media	46,4	44,8

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, e paragonabile ad Italia.

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.

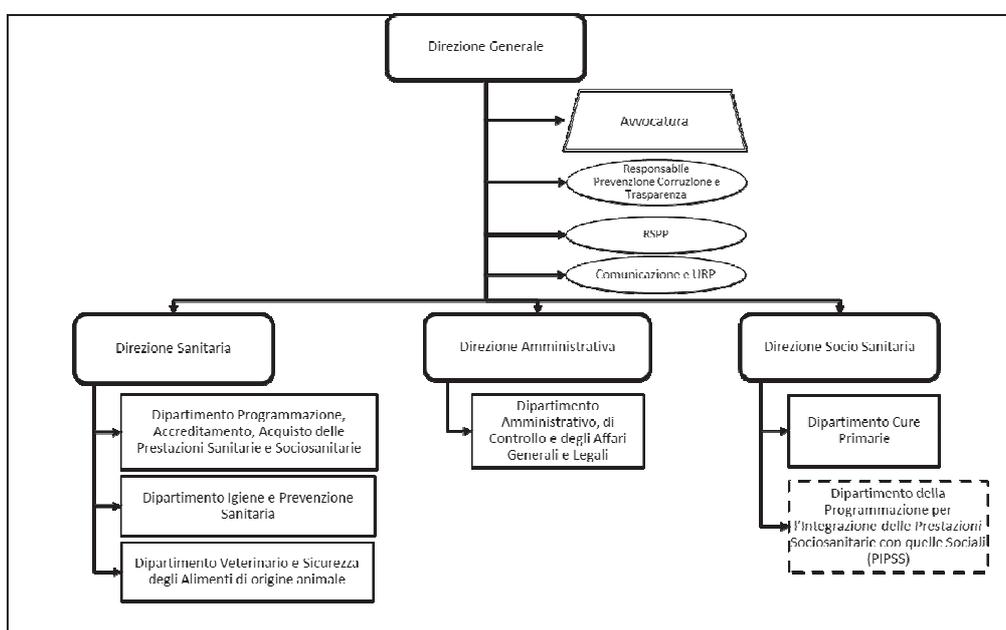
Il maggior ricorso alle strutture ospedaliere, oltre che per il profilo demografico, è da ricondurre alle numerose strutture sanitarie e socio-sanitarie presenti, poiché anche standardizzando gli indicatori di consumo sanitario per età, i tassi riscontrati sono superiori alla media regionale.

2.2 Contesto interno dell’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.

Il documento di descrizione del POAS approvato, l’organigramma completo nonché i relativi funzionigrammi sono pubblicati sul sito web dell’Agenzia (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 31/12/2018, suddiviso per Dipartimento e per ruolo.

Full-time equivalent (FTE) al 31/12/2018

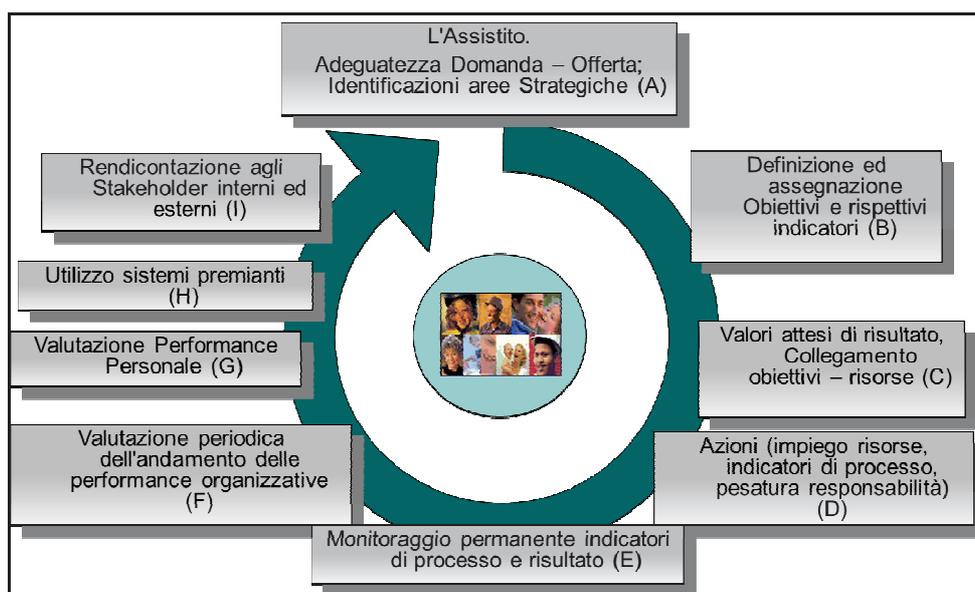
DIPARTIMENTO	1-SAN	2-PROF	3-TEC	4-AMM	Totale
Dipartimento di Igiene e Prevenzione sanitaria	85	3	4	13	105
Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali	2	0	15	46	63
Dipartimento per la Programmazione, Accredimento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie (PAAPSS)	28	2	6	22	58
Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di origine animale	43	0	4	9	56
Dipartimento delle Cure Primarie	15	0	13	10	38
Staff Direzione Generale	2	1	0	2	5
Lunghe Assenze	8	0	1	1	10
Totale	183	6	43	103	335

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/7600 del 20/12/2017, Regione Lombardia ha emanato le determinazioni in ordine alla gestione del servizio socio sanitario regionale per l'esercizio 2018 che rappresentano per le Aziende Sanitarie gli indirizzi da perseguire nell'anno;
- con DGR XI/415 del 02/08/2018 Regione Lombardia ha definito gli obiettivi aziendali dei Direttori Generali delle ATS, delle ASST e AREU per l'anno 2018, nonché le modalità di valutazione del loro raggiungimento (Obiettivi di mandato);
- nel corso dell'anno 2018 sulla base del sistema di valutazione della dirigenza sono stati assegnati alle UOC/UOSD gli obiettivi di budget premianti, gli obiettivi di mandato e gli obiettivi manageriali;
- sulla base degli obiettivi assegnati ai responsabili, sono stati assegnati a cascata obiettivi di budget premianti e obiettivi di mandato ai responsabili di UOS/professionali;
- ai fini dell'assegnazione degli obiettivi individuali del personale del comparto la Direzione ha definito con i Direttori di Dipartimento, in coordinamento con i responsabili di UOC, gli ambiti per la definizione degli stessi;
- nel mese di novembre è stato fatto un monitoraggio degli obiettivi di mandato e di budget;
- nel mese di gennaio 2019 è stata fatta la rendicontazione degli obiettivi del comparto e la relativa valutazione attraverso la scheda in uso;
- attraverso la specifica sezione dedicata del Portale di Governo di Regione Lombardia in data 24/05/2019 il Direttore Generale ha inviato a Regione Lombardia la rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale con un'autovalutazione dei risultati;
- nel mese di giugno 2019 è stata fatta la valutazione del personale della dirigenza attraverso la scheda in uso;
- con la presente relazione si intende rendicontare gli esiti agli stakeholders.

3.1 Obiettivi aziendali del Direttore Generale

In riscontro alla nota G1.2019.0024736 del 17/05/2019 avente ad oggetto: "Comunicazione avvio procedimento consuntivazione obiettivi aziendali anno 2018", della Direzione Generale Welfare, il Direttore Generale dell'ATS di Pavia ha provveduto ad inserire nel portale regionale, entro i termini stabiliti (24/06/2019), la rendicontazione finale al 31.12.2018 dello stato di attuazione degli obiettivi del Direttore Generale sulla base dei contributi forniti da tutti i Responsabili coinvolti per le parti di rispettiva competenza (obiettivi di mandato).

Di seguito si riporta una tabella di sintesi con gli esiti dell'autovalutazione in % del raggiungimento degli obiettivi, come risulta dalla schermata di riepilogo del portale regionale.

OBIETTIVI DIRETTORI GENERALI 2018	AUTOVALUTAZIONE
DGR XI/415 -FASE 1 ATTIVITA' ISTITUZIONALE	99,22% (100%)
DGR XI/415 -FASE 2 OBIETTIVI DI SVILUPPO DEL SISTEMA	88,7%

L'autovalutazione sulla base dei criteri contenuti nella DGR porta ad un risultato pari a 89 su 100. E' in corso la valutazione da parte del livello regionale.

Si segnala che il non completo raggiungimento degli obiettivi della fase 2 è da correlarsi principalmente al posizionamento di ATS rispetto agli indicatori del "Network delle Regioni" selezionati da Regione Lombardia per la valutazione 2018 (DGR XI/415 del 02/08/2018) che sono stati valutati direttamente dal livello regionale sulla base dei criteri previsti dalla DGR stessa.

La tabella di seguito riportata contiene il valore di tali indicatori per ATS Pavia calcolati dal livello regionale, il posizionamento (fascia) di ATS Pavia rispetto al Network e il valore regionale.

Periodo	Indicatore	Descrizione Indicatore	Numeratore	Denominatore	Valore	Fascia (Rif. Network)	Valore Regionale
2018	C11a.2.1	Tasso ospedalizzazione diabete per 100.000 residenti (35-74 anni)	136	304.576	44,65	4	35,31
2018	C11a.3.1	Tasso ospedalizzazione BPCO per 100.000 residenti (50-74 anni)	191	182.720	104,5	5	73,93
2018	C13a.2.2.1	Tasso di prestazioni RM muscolo scheletriche per 1.000 residenti over 65	2.149	132.340	16,24	2	24,43
2018	C16T.4	Tasso di ricovero per patologie sensibili alle cure ambulatoriali	6.721	545.810	12,31	5	10,24
2018	C18.1	Tasso di ospedalizzazione per interventi di tonsillectomia per 100.000 residenti std per età e sesso	158	81.433	194,1	2	208,31
2018	C7.7	Tasso di ospedalizzazione in età pediatrica per 100 residenti (< 14 anni)	5.668	63.015	8,99	3	7,67
2018	C8a.13a	Percentuale di ricoveri ripetuti fra 8 e 30 giorni per patologie psichiatriche	50	1.016	4,92	3	6,39
2018	C9.8.1.1	Consumo di antibiotici sul territorio	3.035.127.040	209.312.501	14,5	2	16,41
2018	C9.8.1.1.1	Consumo di antibiotici in età pediatrica	372.705.800	23.000.475	16,2	2	19,29
2018	F12a.14	% molecole a brevetto scaduto o presenti nelle liste di trasparenza	7.938.153	10.264.800	77,33	2	77,2
2018	B5.1.1	Estensione corretta dello screening mammografico	58.385	72.550	80,48	4	88,36
2018	B5.3.2	Adesione corretta allo screening coloretale	28.891	71.886	40,19	4	48,43
2018	B7.1	Copertura vaccinale MPR	3.830	3.994	95,89	2	94,16
2018	B7.5	Copertura vaccinale antimeningococcico	3.706	3.994	92,79	3	92,37
2018	B7.6	Copertura vaccinale antipneumococcico	3.711	3.994	92,91	3	92,8

Con riferimento agli indicatori collegati ai tassi di ricovero si segnala che la molteplicità dell'offerta ospedaliera sul territorio e la scarsa adesione della medicina territoriale alla presa in carico del paziente cronico hanno contribuito a un maggior ricorso dell'ospedalizzazione.

Per quanto riguarda gli screening si riportano le seguenti considerazioni:

-Estensione screening mammografico: l'estensione degli inviti alla popolazione femminile target ha subito una contrazione dovuta a diversi fattori concomitanti. In particolare la maggior richiesta di prestazioni alle Strutture erogatrici per portare a conclusione l'ampliamento di fascia 70-74 anni ha praticamente saturato le disponibilità delle strutture stesse rendendo di fatto impossibile il recupero delle sedute perse per la sostituzione dei mammografi obsoleti in due Centri che hanno richiesto più tempo del previsto.

-Adesione Screening colon-retto: nonostante il coinvolgimento dei MMG nella sensibilizzazione della popolazione target non si è ancora raggiunta un'adesione soddisfacente. Si segnala altresì che i tempi di attesa delle prestazioni di II° livello presentano ancora criticità.

3.2 Obiettivi di budget

Gli obiettivi di Budget assegnati alle strutture complesse/semplici dipartimentali, come previsto dal sistema di valutazione vigente, per il 2019 sono suddivisi 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;
- **“Manageriali”**: gli obiettivi manageriali sono individuati dalla Direzione Strategica per la valutazione della gestione delle risorse umane e strumentali assegnate;
- **“Mandato”**: questi ultimi si riferiscono agli obiettivi aziendali del Direttore Generale di cui al paragrafo precedente.

Complessivamente sono stati raggiunti con un buon livello di performance, come risulta dalle immagini sotto riportate.

Obiettivi di budget premianti e vincolanti

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

Obiettivi di manageriali

Sintesi cumulativa			
ATS di Pavia	Stato	Area	Stato
ATS di Pavia	91%	OBIETTIVI MANAGERIALI	91%

3.3 Obiettivi Individuali

Il personale della dirigenza è stato sottoposto a valutazione secondo il sistema di valutazione approvato con decreto 259 del 24.07.2018. Si tratta pertanto del primo anno di applicazione.

Il personale del comparto è stato sottoposto a valutazione secondo il sistema vigente (“All. 1 Il sistema di valutazione individuale dell’ATS di Pavia” allegato del Piano della performance 2012), sistema che è stato oggetto di revisione nel corso del 2018 ed è attualmente oggetto di ulteriore modifica nell’ottica di semplificazione ed alla luce del nuovo CCNL.

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.

La percentuale media di performance tiene conto pertanto non solo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ma altresì della performance comportamentale espressa da ciascun dipendente.

Di seguito si riportano sinteticamente, gli esiti della performance individuale, anno 2018, del personale appartenente alla dirigenza e al comparto.

La valutazione complessiva del personale del comparto è espressa attraverso una scala numerica che va da 1 a 7.

La media delle valutazioni conseguite dal personale del comparto nell'anno 2018 è stata pari a 6,5 (pari alla media 2017)

La media delle valutazioni conseguite dal personale del comparto titolari di PO nell'anno 2018 è stata pari a 6,8 (era 6,7 nel 2017) .

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).

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 2018 è stata pari a 95,7 (media punti obiettivi 59,8/60 e media punti "comportamenti agiti" 35,9/40).

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, l'adozione di nuovi sistemi di valutazione garantiranno una rappresentazione sempre più efficace della performance aziendale e un utilizzo più mirato di questo strumento di governo del personale.

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, 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 socio sanitario 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 2018 confrontato con il valore target se presente.

Relazione Piano Performance 2018

EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI ED EFFICACIA ESTERNA				
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2018-2020	VALORE RAGGIUNTO 2018	
Controllo delle prestazioni di ricovero	Livello di controllo delle prestazioni sanitarie di ricovero: n° controlli effettuati/n° controlli da effettuare	Stabilito dalla Regione (11,5% nel 2018)	11,5%	😊
Controllo prestazioni ambulatoriali	Livello di controllo delle prestazioni di specialistica ambulatoriale: n° controlli effettuati/n° controlli da effettuare	Stabilito dalla Regione (3,5% nel 2018)	4,4%	😊
Sicurezza alimentare (Ambito Veterinario)	Numero controlli effettuati / Numero controlli programmati	95%	controlli effettuati 788/controlli programmati 800 = 98%	😊
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%	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 pari al 97,6%	😊
Verifiche sui Controlli Ambito Veterinario	Verifica azioni correttive adottate negli stabilimenti riconosciuti a seguito di segnalazione di NC: verifica risoluzione di NC condotta entro 15 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 <15)	Risultano inserite in SIVI nr. 99 NC, di cui 96 sono state verificate entro i 15 giorni dalla scadenza della NC pari al 96,9 %	😊
Sicurezza alimentare	Copertura del controllo mediante audit negli impianti produttivi riconosciuti N° Audit /N° controlli effettuati negli impianti produttivi riconosciuti IMPRES@	20%	20% : 10 controlli 2018 effettuati in impianti produttivi riconosciuti, di cui 2 audit: 2/10=20% (v. rendicontazione inserita in Adozione Piano Integrato Controlli Anno 2019 - DECRETO N. 88/DGI ATS Pavia del 28/02/2019	😊
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"	😊
Controlli prestazioni	Adottare protocolli di valutazione e controllo omogenei per struttura sanitarie e socio-sanitarie	Presenza e utilizzo del protocollo	Protocollo presente per l'analisi e mappatura del rischio finalizzato ad orientare e prioritizzare i controlli in entrambi gli ambiti san e sociosan	😊
Lavoro	Percentuale di copertura delle ispezioni programmate	100%	100%	😊
Screening oncologico	Aumento adesione screening mammografico	65%	Adesione corretta del programma screening mammografico = 61.66%*	😞
Stili di vita	Aumento consumo frutta e verdura Rete SPS Rete WHP	2018%>2017%	SCUOLE RETE SPS -merenda sana frutta: 2017 plessi 72/175 (41.1%); 2018 plessi 77/184 (41.8%) - AZIENDE RETE WHP - offerta frutta e verdura 2017: 2/8 (25%) - 2018: 3/9 (33%)	😊
EFFICACIA INTERNA ED ORGANIZZATIVA				
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2018-2020	VALORE RAGGIUNTO 2018	
Obiettivi di interesse Regionale del Direttore Generale	Percentuale di raggiungimento:Valutazione a cura del livello Regionale	>=Media degli ultimi due anni	Valore valutazione 2018 ancora non disponibile (autovalutazione 2018=89) (Valutazione 2017= 83) (Valutazione 2016=89)	😊
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) > 2,6 (media anni 2017-2016)	😊
Anticorruzione	% di attuazione delle misure previste nel Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione	90%	96%	😊
Formazione	N° dipendenti con almeno un corso di formazione / N° dipendenti	>=Media degli ultimi due anni (82%)	94%	😊
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)	😊

Relazione Piano Performance 2018

GOVERNANCE DEL SISTEMA				
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2018-2020	VALORE RAGGIUNTO 2018	
Sensibilizzazione del territorio per sicurezza terapeutica nei pazienti	N. totale ADR registrate	Progressivo Incremento	ADR 2018=57 (dato 2017 =48)	😊
Vaccinazioni	Vaccinazioni registrate in Avelco/su Vaccinazioni confermate in GEV	>90%	100%	😊
Vaccinazioni	Coperture obbligatorie e raccomandate previste da piano nazionale vaccini	Raggiungimento copertura prevista	Livelli di copertura raggiunti Copertura antipneumococcica 3 dosi a 24 mesi = 92%; Copertura vaccino antimeningococcico 1 dose 24 mesi = 92%; Copertura MPR 1 dose 24 mesi = 85%	😊
Percorso Stroke (Decreto Dg 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	😊
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	😊
ACCESSIBILITA' E APPROPRIATEZZA				
AREA	INDICATORE/METODO DI CALCOLO/FONTE DATI	VALORE ATTESO 2018-2020	VALORE RAGGIUNTO 2018	
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%	😊
Customer Satisfaction	Numero presidi ambulatori coinvolti nella raccolta/Numero totale Presidi e ambulatori presenti	100%	100%	😊

*Adesione Screening mammografico: risulta praticamente stabilizzato al 61% da anni. La popolazione non rispondente è particolarmente refrattaria ad aderire al programma di screening. Sono state intraprese per l'anno in corso azioni di miglioramento sull'anagrafica dello screening al fine di rendere minima la possibilità di mancato recapito degli inviti stessi.

**La configurazione dei presidi ospedalieri nel nuovo modello di rete stroke è stata completamente avviata per il suo primo anno completo di attività nel 2018.

Presso il Policlinico San Matteo è infatti pienamente operativa, in collaborazione con il personale dell'Istituto Neurologico Mondino, la Stroke Unit di II° livello. Per quanto riguarda i dati di attività complessiva della rete, la situazione appare sostanzialmente stabile con circa la metà dei casi afferenti al II livello (OSM) e l'altra metà gestita al I livello (PO Voghera e Mondino). Quest'ultimo dato è verosimilmente legato a casistica stabilizzata in pronto Soccorso che non accede al presidio Hub e può essere trattata in presidi spoke quali il Mondino.

La casistica è come prevedibile ampiamente locale, senza significative provenienze extraregionali e fughe extra ATS.

E' stata prevista una riunione collegiale con le Direzioni Sanitarie interessate dal processo di riorganizzazione, onde effettuare un audit sull'intero processo e verificare l'utilizzo appropriato del I livello, considerando anche situazioni come quella vigevanese dove non sono presenti UO di riferimento

5 Trasparenza ed integrità

Con decreto n. 36/DGi del 30 gennaio 2018, l'Agenzia di Tutela della Salute di Pavia ha adottato il Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2018/2020.

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 stati selezionati inizialmente in ottemperanza alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 97/2016) ed alle indicazioni di cui alle delibere n. 105/2010 e n. 2/2012 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT – ora A.N.A.C.) così come aggiornate ed integrate dalla delibera n. 50/2013 della CiVIT stessa; nel corso degli ultimi anni il

quadro normativo su prevenzione della corruzione e trasparenza è mutato significativamente, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.97/2016 e delle delibere ANAC conseguenti (in particolare la delibera 1310/2016).

In data 18 aprile 2019 il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha effettuato la verifica della pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, al 31 marzo 2019, come da Allegato 2 - Griglia di rilevazione della delibera A.N.A.C. n. 141/2019

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"

Il 4 dicembre 2018, l'ATS di Pavia ha organizzato la 6^ "Giornata della Trasparenza". Sono stati invitati a partecipare all'evento i rappresentanti locali delle Associazioni che fanno parte del "Consiglio Nazionale dei consumatori e degli utenti" e altri stakeholders dell'ambito territoriale di riferimento.

Nel corso della giornata sono stati illustrati anche i principali esiti delle azioni previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con i collegamenti operativi con il Piano delle Performance.

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 2018 sono stati assegnati nell'ambito del processo di Budget a tutti i responsabili di UOC/UOSD obiettivi specifici derivanti dal PTPCT (paragrafo3.2). Tutti gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti.