

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brianza

PIANO DELLA PERFORMANCE

2020 – 2022: anno 2021

Approvato con deliberazione nr. 28 del 26 gennaio 2021

DOCUMENTO DI PROPRIETA' DELLA ATS DELLA BRIANZA

ID: 02054

Sommario

Premessa	1
1. L'AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DELLA BRIANZA	2
2. GLI IMPEGNI STRATEGICI.....	2
2.1 Implementazione dell'integrazione delle banche dati sanitarie, sociosanitarie e sociali ai fini della programmazione	4
2.2 Presa in carico del paziente cronico da parte delle organizzazioni multi professionali della medicina generale	4
2.3 Metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria	5
2.4 Disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi	6
Sviluppo della rete dei Presidi Socio Sanitari Territoriali (PreST) nel territorio dell'ATS Brianza	6
2.5 Il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto	7
3. IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	7
4. IL LAVORO AGILE	8
5. LA PERFORMANCE	8
5.1 Le dimensioni della performance	8
ALLEGATO A) - IL DOCUMENTO DI BUDGET.....	10
ALLEGATO B) – IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	11

Premessa

Il D.Lgs 150/2009 così come modificato dal D.Lgs 74/2017 pone a carico di tutte le amministrazioni pubbliche l'obbligo di:

1. avviare dei “cicli di gestione della performance organizzativa” (pianificazione – misurazione - valutazione – monitoraggio – rendicontazione) e ribadisce la necessità di collegare il “sistema incentivante” ad un “sistema di programmazione per obiettivi”;
2. predisporre annualmente due documenti rispettivamente denominati:
 - a) “piano della performance”¹ (da adottare entro il 31/01 di ogni anno) contenente:
 - gli *impegni strategici* tendenzialmente triennali e la loro articolazione in *impegni operativi* annuali per ognuno dei quali devono essere definiti specifici indicatori finalizzati alla loro misurazione, verifica e valutazione;
 - le dimensioni e gli indicatori previsti per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa aziendale;
 - b) “relazione sulla performance” (da adottare entro il 30/06 di ogni anno successivo a quello oggetto di valutazione) contenente i risultati raggiunti nell'anno precedente.

Se il **Piano della Performance** individua e definisce, a livello aziendale, gli impegni strategici e la loro articolazione in impegni operativi è poi il **documento di budget**² che li declina, a livello delle singole unità organizzative aziendali, in specifici obiettivi annuali.

Conseguentemente il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali di budget, che sarà misurato in sede di verifica/valutazione annuale, permetterà di rilevare il livello di raggiungimento degli impegni operativi di performance e contribuirà³, in tal modo, a valutare la performance organizzativa aziendale.

Conseguentemente l'ATS Brianza ha adottato il proprio Piano della Performance per il triennio 2020 – 2022 con la deliberazione n. 46 del 29 gennaio 2020.

¹ Il presente Piano della Performance è stato predisposto tenendo in considerazione l'art 10 del D.Lgs 150/2009 così come modificato dal D.Lgs 74/2017 e le Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica num.1 del giugno 2017.

² Si veda Allegato A.

³ La misurazione del grado di raggiungimento degli impegni strategici/operativi e degli obiettivi annuale permette di analizzare e valutare una delle dimensioni della performance: l'efficacia interna.

1. L'AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DELLA BRIANZA

L'ATS Brianza è stata costituita con DGR n. x/4466 del 10/12/2015 a partire dal 01/01/2016 in attuazione della L.R. n. 23 del 11/08/2015 "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)".

Al fine di rappresentare in modo sintetico il contesto dell'Agenzia ATS Brianza si evidenzia che:

- la mission e la vision della ATS Brianza sono definite nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (da ora POAS) adottato con deliberazione aziendale num. 581/2016 e successivamente aggiornato con deliberazione num. 37/2017;
- le principali attività svolte dall'ATS Brianza sono definite dall'art 6 della legge regionale n. 23 del 11/08/2015;
- l'organigramma e la struttura funzionale organizzativa definita da POAS è consultabile nella sottosezione "organizzazione" della sezione trasparenza del sito dell'ATS, al quale si accede dal link <https://www.ats-brianza.it/organizzazione-mn-item/326-articolazione-degli-uffici>;
- la dotazione di personale che opera nell'ATS Brianza è reperibile nella sotto-sezione "personale" della sezione "amministrazione trasparente" a cui si accede dal link <https://www.ats-brianza.it/personale/320-dotazione-organica>;
- la dimensione delle risorse finanziarie gestite dall'ATS Brianza è riportata nella sotto-sezione "bilanci" della sezione "amministrazione trasparente" a cui si accede dal link <https://www.ats-brianza.it/bilanci>.

2. GLI IMPEGNI STRATEGICI

Con il Piano della Performance per il triennio 2020 – 2022 l'ATS Brianza aveva individuato 6 impegni strategici (vedi tabella) rispetto ai quali nei successivi paragrafi saranno evidenziati:

- l'impegno strategico triennale con la sua originaria articolazione triennale in impegni operativi annuali;

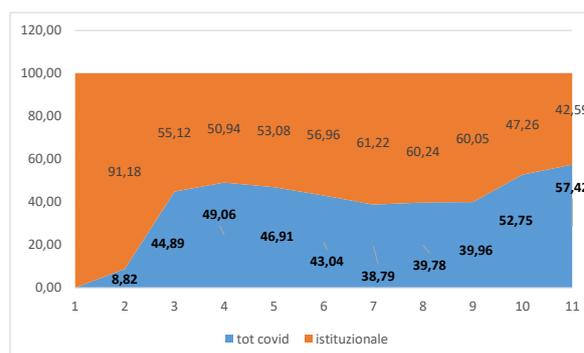
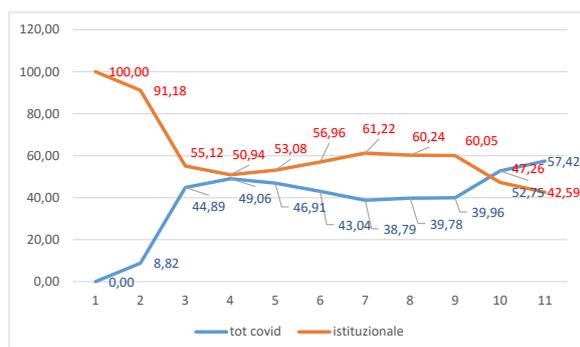
impegno strategico
implementazione dell'integrazione delle banche dati sanitarie, sociosanitarie e sociali ai fini della programmazione
presa in carico del paziente cronico da parte delle organizzazioni multiprofessionali della medicina generale
metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria
disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi
sviluppo della rete dei PreSST nel territorio dell'ATS
il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto

- i risultati ottenuti rispetto all'impegno operativo del 2020;
- il successivo sviluppo.

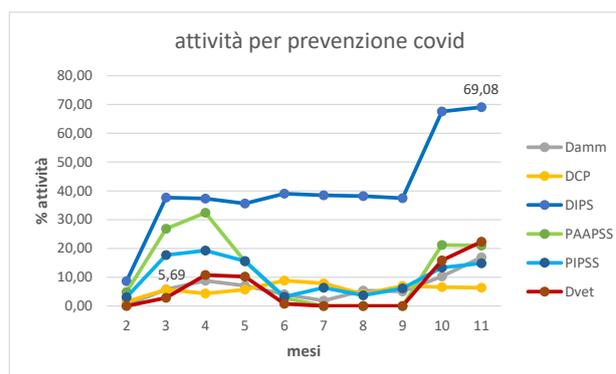
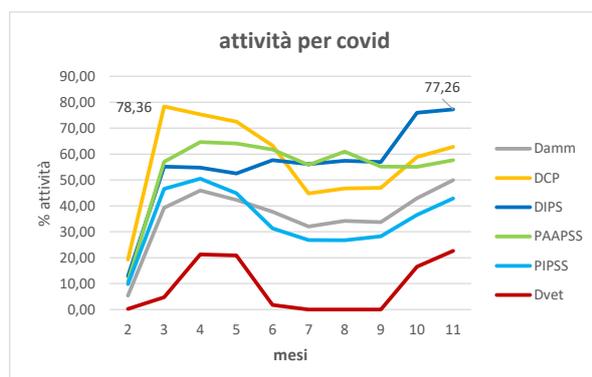
Il perseguimento degli obiettivi è necessariamente influenzato sia dal contesto interno che da quello esterno all'organizzazione quindi, se è strutturalmente corretto che il perseguimento degli obiettivi deve tener conto dei cambiamenti significativi che possono intervenire nel corso dell'anno, per permettere una "corretta" lettura dei "risultati ottenuti nel 2020" per i singoli impegni strategici si deve preliminarmente evidenziare l'impatto che ha avuto l'emergenza "covid-19" sulla realtà organizzativa dell'ATS Brianza.

A tal fine i grafici⁴ di seguito riportati evidenziano:

- l'incremento di attività diretta ad affrontare l'emergenza covid-19 con la corrispondente progressiva contrazione di quella rivolta alla "ordinaria" attività istituzionale; si osservi, oltre all'incremento, come nei mesi di ottobre e novembre l'attività dedicata all'emergenza covid-19 ha superato quella rivolta all'attività istituzionale.



- l'evoluzione nel periodo febbraio – novembre 2020 dell'attività diretta ad affrontare l'emergenza covid-19 rilevata a livello dei singoli dipartimenti che costituiscono l'ATS; si



osservi – a titolo d'esempio – come per il Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria nel mese di novembre circa il 77% della sua attività è stata rivolta all'emergenza covid-19

⁴ I grafici sono stati rielaborati sulla base dei dati indicativi predisposti dall'UO Controllo di Gestione. E' bene precisare che si tratta di dati al momento provvisori e che si consolideranno nel corso del 2021. Pertanto essi saranno ricalcolati in occasione della predisposizione della "Relazione sulla performance" che sarà predisposta entro il 30 giugno 2021.

(comprensiva delle attività di supporto) di cui il 69% è stata svolta per l'attività strettamente di carattere preventivo (sorveglianza, prenotazione tamponi ecc) mentre il restante 8% è stata svolta per l'attività di supporto.

Ciò premesso nei successivi paragrafi saranno sinteticamente analizzati i sei impegni strategici.

2.1 Implementazione dell'integrazione delle banche dati sanitarie, sociosanitarie e sociali ai fini della programmazione

L'impegno strategico triennale	descrizione dell'impegno strategico	sperimentare una modalità di interconnessione e condivisione tra comuni e aziende sanitarie dei dati necessari per la cura del singolo cittadino	
	IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
	anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
	2020	analisi e progettazione dell'architettura del sistema	[realizzazione del documento di analisi e progetto dell'architettura del sistema = si → p 70 + avvio sperimentazione = si → p 30] = 100 punti
2021	ingegnerizzazione (strutturazione flusso per raccolta dati) e avvio utilizzo informazioni area sociale in integrazione area sanitaria	[documento di analisi = si → p 50 + tracciato flusso = si → p 50] = 100 punti	
2022	completamento estensione utilizzo informazioni area sociale e studio di fattibilità di un cruscotto per l'analisi dei benefici prodotti dalla sperimentazione	[estensione utilizzo dati area sociale ad almeno un comune per ambito → p 30 + studio fattibilità = si → p 70] = 100 punti	

I risultati ottenuti nel 2020

IMPEGNO OPERATIVO 2020		
descrizione impegno operativo	indicatore	risultati ottenuti
analisi e progettazione dell'architettura del sistema	[realizzazione del documento di analisi e progetto dell'architettura del sistema = si → p 70 + avvio sperimentazione = si → p 30] = 100 punti	predisposta bozza iniziale documento attivata la cartella di interscambio
COMMENTO	Il progetto di interscambio dati socio sanitari tra ATS e Comuni mantiene un valore strategico e gli accordi definiti nel documento di progetto oltre all'implementazione di una prima piattaforma di scambio pongono le basi per un percorso di integrazione sempre più stretto ed efficace. Il risultato prefisso per il 2020 è stato pienamente raggiunto. L'utilizzo effettivo della piattaforma è da iniziare nel primo semestre 2021	

Le rimanenti annualità

IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
descrizione dell'impegno operativo triennale	sperimentare una modalità di interconnessione e condivisione tra comuni e aziende sanitarie dei dati necessari per la cura del singolo cittadino	
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2021	ingegnerizzazione (strutturazione flusso per raccolta dati) e avvio utilizzo informazioni area sociale in integrazione area sanitaria	[documento di analisi = si → p 50 + tracciato flusso = si → p 50] = 100 punti
2022	completamento estensione utilizzo informazioni area sociale e studio di fattibilità di un cruscotto per l'analisi dei benefici prodotti dalla sperimentazione	[estensione utilizzo dati area sociale ad almeno un comune per ambito → p 30 + studio fattibilità = si → p 70] = 100 punti

2.2 Presa in carico del paziente cronico da parte delle organizzazioni multi professionali della medicina generale

L'impegno strategico triennale	descrizione dell'impegno strategico	Sperimentare e valutare un modello di presa in carico del paziente fragile nell'ambito dell'Istituto dell'Accesso Domiciliare Programmato del medico di medicina generale, attraverso l'affiancamento di un'attività di sorveglianza dell'infermiere e la qualificazione delle Prestazioni di Particolare Impegno Professionale (ex allegato D del ACN), erogate al domicilio del paziente fragile.	
	IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
	anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
	2020	valutazione delle schede prodotte negli accessi domiciliari degli infermieri (sorveglianza di un gruppo di assistiti dell'ASST di Monza) e dell'impatto che la presenza di questa figura professionale ha sull'Istituto dell'ADP	[avvenuta valutazione delle schede = si → p 50 + avvenuta valutazione dell'impatto = si → p 50] = 100 punti
2021	consolidamento del progetto condotto nel 2020, estendendolo alle ASST di Lecco e ASST di Vimercate ed elaborazione di un progetto di avvio dell'erogazione di prestazioni di particolare impegno professionale al domicilio, da parte dell'infermiere	[avvenuta valutazione delle schede = si → p 50 + avvenuta elaborazione del progetto = si → p 50] = 100 punti	
2022	messa in esercizio della sorveglianza infermieristica in ambito di ADP ed erogazione di prestazioni di particolare impegno professionale in almeno due ASST	[ADP con accesso di infermiere/ADP fragili * 100 ≥ 90% → p 50 + prestazioni particolare impegno professionale erogate = si → p 50] = 100 punti	

I risultati ottenuti nel 2020

IMPEGNO OPERATIVO 2020		
descrizione impegno operativo	indicatore	risultati ottenuti
valutazione delle schede prodotte negli accessi domiciliari degli infermieri (sorveglianza di un gruppo di assistiti dell'ASST di Monza) e dell'impatto che la presenza di questa figura professionale ha sull'istituto dell'ADP	[avvenuta valutazione delle schede = si → p 50 + avvenuta valutazione dell'impatto = si → p 50]= 100 punti	l'attività è ripresa a giugno dopo la sospensione derivante dal termine del primo lockdown. L'attività è stata discontinua nel successivo periodo. In ogni caso nel mese di gennaio valutazione complessiva e riprogrammazione per il 2021 alla luce anche delle nuove candidature nell'area di Monza e in quella di Lecco dove è presente da tempo un'esperienza simile in alcune aree.
COMMENTO	Il progetto, seppur con le difficoltà legate all'emergenza COVID, è proseguito con successo. I risultati ottenuti sono significativamente validi. Questo sta a significare, fuor di metafora, che la presenza dell'infermiere con compiti di sorveglianza domiciliare del paziente cronico, è accettata dai pazienti e spt nel tempo è risultato di particolare utilità clinica anche ai medici (che hanno qualificato la loro presenza). Questi ultimi hanno riconosciuto che l'apporto dell'infermiere alla sorveglianza è stato fattore determinante rispetto all'evoluzione del ruolo. (rilevato attraverso focus group). L'accordo aziendale del 2020 ha aggiunto delle risorse per l'ampliamento del progetto. L'ampliamento ovviamente non è ancora avvenuto per i problemi citati in precedenza. Infine, si fa notare come anche l'accordo regionale nel togliere l'obbligo dell'infermiere di effettuare la propria attività esclusivamente nello studio del medico di medicina generale, rende possibile nei fatti questa evoluzione. Il piano territoriale (CRT) e le regole del 2021 apriranno ulteriormente a questa opportunità. Ciò premesso del progetto, si ritiene di confermarlo anche per il 2021 con gli obiettivi previsti nel piano performance. Infine si ritiene che sempre sulla scorta delle possibili indicazioni del sistema delle regole del 2021, che i livelli di offerta dei MMG possano essere estesi anche all'ambulatorio infermieristico delle forme associative di gruppo con personale con riconoscimento delle PIPP che presentano opportuna capienza. Il perimetro nel quale ci si muove rimane quello dello sviluppo territoriale e della costituzione delle equipe territoriali (AFT aggregazioni funzionali territoriali). Infine si ritiene che la supervisione professionale dell'attività dell'infermiere potrebbe essere assicurata dall'infermiere di famiglia.	

Le rimanenti annualità

IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
descrizione dell'impegno operativo triennale	Sperimentare e valutare un modello di presa in carico del paziente fragile nell'ambito dell'istituto dell'Accesso Domiciliare Programmato del medico di medicina generale, attraverso l'affiancamento di un'attività di sorveglianza dell'infermiere e la qualificazione delle Prestazioni di Particolare Impegno Professionale (ex allegato D del ACN), erogate al domicilio del paziente fragile.	
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2021	aumento dell'offerta ambulatoriale dei medici di medicina generale in medicina di gruppo e con personale. L'attività aggiuntiva rispetto a quanto presente nel piano performance assicura la creazione di ambulatori infermieristici per i propri pazienti con fornitura di materiale da parte di ATS (medicazioni complesse)	[avvenuta verifica delle attività in senso qualitativo e quantitativo (mix prestazioni) = si → p 50 + avvenuta elaborazione del progetto con definizione di mix prestazioni semplici e complesse = si → p 50] = 100 punti
2022	sulla scorta delle valutazioni del 2021, il progetto verrà esteso	schede negoziate rispettate/schede negoziate di prestazioni (e relativo mix) * 100 = 100%

2.3 Metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria

L'impegno strategico triennale

descrizione dell'impegno strategico	censire, descrivere, sperimentare e mettere a sistema strumenti innovativi per analizzare il contesto territoriale e il bisogno di salute dei cittadini, dei consumatori, dei lavoratori per la programmazione delle attività (es. banche dati, geolocalizzazione, survey)	
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2020	ricognizione degli strumenti/sistemi esistenti per la mappatura del contesto ai fini dell'analisi del bisogno e della successiva programmazione per almeno due processi del dipartimento	[relazione esiti della ricognizione predisposta/da predisporre (1) * 100 =100% → p 80 + individuazione di n. 2 processi (2) → p 20] = 100 punti
2021	individuazione degli strumenti da utilizzare in almeno due processi del dipartimento e sperimentazione	[individuazione degli strumenti = si → p 20 + acquisizione (eventuale) degli strumenti = si → p 30 + relazione esiti sperimentazione predisposta/da predisporre (1) * 100 =100% → p 50] = 100 punti
2022	pianificazione e programmazione delle attività (es. Piano promozione Salute, Piano controlli, ecc.) per almeno 2 processi del dipartimento, basata sull'utilizzo delle metodologie individuate	documento di pianificazione (es. Piano promozione Salute, Piano controlli, ecc.) con evidenza delle metodologie utilizzate predisposto/da predisporre (1) * 100 =100%

I risultati ottenuti nel 2020

IMPEGNO OPERATIVO 2020		
descrizione impegno operativo	indicatore	risultati ottenuti
ricognizione degli strumenti/sistemi esistenti per la mappatura del contesto ai fini dell'analisi del bisogno e della successiva programmazione per almeno due processi del dipartimento	[relazione esiti della ricognizione predisposta/da predisporre (1) * 100 =100% → p 80 + individuazione di n. 2 processi (2) → p 20] = 100 punti	eliminato in data 27/10/20 in occasione della verifica dello "stato di avanzamento lavori" al 30 settembre 2020
COMMENTO	l'emergenza Covid perdurata per tutto il 2020 ha determinato l'impossibilità di realizzare le attività programmate e la conseguente richiesta di eliminare l'attività prevista nel 2020. Vista la centralità dei contenuti dell'obiettivo, si ritiene ancora opportuno perseguire tale impegno strategico e di conseguenza si mantiene l'originaria articolazione triennale spostandola solo di un anno	

Le rimanenti annualità

IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
descrizione dell'impegno operativo triennale	censire, descrivere, sperimentare e mettere a sistema strumenti innovativi per analizzare il contesto territoriale e il bisogno di salute dei cittadini, dei consumatori, dei lavoratori per la programmazione delle attività (es. banche dati, geolocalizzazione, survey)	
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2021	ricognizione degli strumenti/sistemi esistenti per la mappatura del contesto ai fini dell'analisi del bisogno e della successiva programmazione per almeno due processi del dipartimento	[relazione esiti della ricognizione predisposta/da predisporre (1) * 100 =100% → p 80 + individuazione di n. 2 processi (2) → p 20] = 100 punti
2022	individuazione degli strumenti da utilizzare in almeno due processi del dipartimento e sperimentazione	[individuazione degli strumenti = si → p 20 + acquisizione (eventuale) degli strumenti = si → p 30 + relazione esiti sperimentazione predisposta/da predisporre (1) * 100 =100% → p 50] = 100 punti
2023	pianificazione e programmazione delle attività (es. Piano promozione Salute, Piano controlli, ecc.) per almeno 2 processi del dipartimento, basata sull'utilizzo delle metodologie individuate	documento di pianificazione (es. Piano promozione Salute, Piano controlli, ecc.) con evidenza delle metodologie utilizzate predisposto/da predisporre (1) * 100 =100%

2.4 Disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi

L'impegno strategico triennale

descrizione dell'impegno strategico	garantire l'accesso dei cittadini disabili a tutte le UdO socio sanitarie dell'area disabilità (CDD, RSD, CSS) presenti nel territorio in modo trasparente, appropriato e con tempi certi attraverso il governo della lista d'attesa	
IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2020	mappare la rete d'offerta sociosanitaria dell'area disabilità (CDD, RSD e CSS) presente sul territorio, effettuare una ricognizione sulle tipologie di disabilità accolte e censire le modalità di gestione delle liste d'attesa all'interno delle reti delle unità d'offerta	[mappatura rete d'offerta = si → p 30 + ricognizione su tipologia disabilità = si → p 40 + ricognizione modalità gestione lista d'attesa = si → p 30] = 100 punti
2021	strutturare una modalità di gestione della lista d'attesa anche attraverso il coinvolgimento dei soggetti "portatori d'interesse" (enti erogatori, comuni/ambiti, ASST, associazionismo) e predisporre pagina dedicata sul sito ATS	[documento condiviso per gestione lista d'attesa = si → p 60 + predisposizione pagina su sito ATS = si → p 40] = 100 punti
2022	diffondere, anche attraverso specifici momenti formativi, la modalità di gestione della lista d'attesa a tutti i soggetti coinvolti. Garantire il costante aggiornamento della pagina del sito ATS	[predisposizione piano di formazione = si → p 20 + eventi formativi realizzati/ da realizzare *100 = 100% → p 40 + aggiornamento sito ATS effettuati /da effettuare (12)* 100 = 100% → p 40] = 100 punti

I risultati ottenuti nel 2020

IMPEGNO OPERATIVO 2020		
descrizione impegno operativo	indicatore	risultati ottenuti
mappare la rete d'offerta sociosanitaria dell'area disabilità (CDD, RSD e CSS) presente sul territorio, effettuare una ricognizione sulle tipologie di disabilità accolte e censire le modalità di gestione delle liste d'attesa all'interno delle reti delle unità d'offerta	[mappatura rete d'offerta = si → p 30 + ricognizione su tipologia disabilità = si → p 40 + ricognizione modalità gestione lista d'attesa = si → p 30] = 100 punti	inviata lettera prot. 23318 il 26/3/20 alle udo coinvolte per richiesta di liste d'attesa. Effettuata mappatura rete d'offerta. Effettuata ricognizione su tipologia di disabilità
COMMENTO	A seguito dell'emergenza Covid-19 l'impegno operativo 2020 è stato mantenuto anche se è stato necessario uno spostamento di parte dell'attività prevista nel 2021. La situazione emergenziale ha determinato una criticità nel censire le modalità di gestione della lista d'attesa in quanto tutte le strutture hanno dovuto far fronte all'emergenza sanitaria con ripercussioni sulla loro parte organizzativa e gestionale; le strutture residenziali (RSD e CSS) hanno visto per buona parte dell'anno un blocco ai nuovi inserimenti mentre le semiresidenziali (CDD) hanno avuto una chiusura totale nella prima fase della pandemia: in entrambi i casi vi è stata, quindi, l'impossibilità di agire sulla lista d'attesa o, quantomeno, di portare avanti le attività inizialmente previste. Nonostante ciò, i risultati ottenuti permettono il mantenimento e la prosecuzione delle attività nel 2021 con una rimodulazione dell'impegno operativo e dell'indicatore.	

Le rimanenti annualità

IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
descrizione dell'impegno operativo triennale	garantire l'accesso dei cittadini disabili a tutte le UdO socio sanitarie dell'area disabilità (CDD, RSD, CSS) presenti nel territorio in modo trasparente, appropriato e con tempi certi attraverso il governo della lista d'attesa	
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2021	censire le modalità di gestione delle liste di attesa strutturare una modalità di gestione della lista d'attesa anche attraverso il coinvolgimento dei soggetti "portatori d'interesse" (enti erogatori, comuni/ambiti, ASST, associazionismo) e predisporre pagina dedicata sul sito ATS	[ricognizione modalità gestione lista d'attesa (incontri) = si → p 20 + documento condiviso per gestione lista d'attesa = si → p 40 + predisposizione pagina su sito ATS = si → p 40] = 100 punti
2022	diffondere, anche attraverso specifici momenti formativi, la modalità di gestione della lista d'attesa a tutti i soggetti coinvolti. Garantire il costante aggiornamento della pagina del sito ATS	[predisposizione piano di formazione = si → p 20 + eventi formativi realizzati/ da realizzare *100 = 100% → p 40 + aggiornamento sito ATS effettuati /da effettuare (12)* 100 = 100% → p 40] = 100 punti

Sviluppo della rete dei Presidi Socio Sanitari Territoriali (PreST) nel territorio dell'ATS Brianza

L'impegno strategico triennale

descrizione dell'impegno strategico	Attivazione della rete dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 sul territorio dell'ATS Brianza, in collaborazione con i Dipartimenti ATS e le ASST nelle fasi di programmazione e monitoraggio/valutazione dei servizi in essi erogati. L'impegno andrà eventualmente rimodulato in ragione di successive modifiche/integrazioni alla DGR.	
IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2020	predisposizione, in collaborazione con le ASST, di un documento metodologico di programmazione e sviluppo della rete dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 nel territorio ATS	documento metodologico = si
2021	avvio del programma di attivazione dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 e definizione, con la collaborazione delle ASST, di un sistema di indicatori descrittivi delle attività, risorse utilizzate, numero e tipologia dei pazienti trattati, prestazioni erogate dai PreSST	[programma di attivazione = si → p 50 + PreSST ai sensi della DGR n.2019 attivati ≥ 1 → p 30 + sistema di monitoraggio/valutazione = si → p 20] = 100 punti
2022	implementazione omogenea dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 e applicazione del sistema di monitoraggio/valutazione	[PreSST ai sensi della DGR n.2019 attivati/aree ASST (3) * 100 ≥ 100% → p 50 + n. PreSST verificati/n. PreSST istituiti*100 = 100% → p 50] = 100 punti

I risultati ottenuti nel 2020

IMPEGNO OPERATIVO 2020		
descrizione impegno operativo	indicatore	risultati ottenuti
predispensione, in collaborazione con le ASST, di un documento metodologico di programmazione e sviluppo della rete dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 nel territorio ATS	documento metodologico = si	eliminato in data 27/10/20 in occasione della verifica dello "stato di avanzamento lavori" al 30 settembre 2020
COMMENTO	L'emergenza sanitaria da covid 19 ha influito significativamente sulle determinazioni regionali in tema di PreSST e ha riorientato le attività delle Direzioni e Dipartimenti dell'ATS e delle ASST, nonché delle Aree Distrettuali stesse; pertanto le Aree Distrettuali hanno proposto di sospendere la realizzazione delle attività programmate; proposta che è stata accolta dalla Direzione Generale il 27/10/2020. Inoltre considerati i recenti obiettivi regionali (DGR 3525/2020) tesi a migliorare l'integrazione tra ospedale e territorio, puntando al potenziamento delle reti di assistenza territoriale, si ritiene di confermare l'impegno strategico definito nel 2020 provvedendo solo ad uno slittamento della tempistica di realizzazione degli impegni operativi collegati, che potranno comunque essere rimodulati in base a successive DGR che dovessero intervenire in materia	

Le rimanenti annualità

IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
descrizione dell'impegno operativo triennale	Attivazione della rete dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 sul territorio dell'ATS Brianza, in collaborazione con i Dipartimenti ATS e le ASST nelle fasi di programmazione e monitoraggio/valutazione dei servizi in essi erogati. L'impegno andrà eventualmente rimodulato in ragione di successive modifiche/integrazioni alla DGR.	
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2021	predispensione, in collaborazione con le ASST, di un documento metodologico di programmazione e sviluppo della rete dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 nel territorio ATS	documento metodologico = si
2022	avvio del programma di attivazione dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 e definizione, con la collaborazione delle ASST, di un sistema di indicatori descrittivi delle attività, risorse utilizzate, numero e tipologia dei pazienti trattati, prestazioni erogate dai PreSST	[programma di attivazione = si → p 50 + PreSST ai sensi della DGR n.2019 attivati ≥ 1 → p 30 + sistema di monitoraggio/valutazione = si → p 20] = 100 punti
2023	implementazione omogenea dei PreSST ai sensi della DGR n.2019 e applicazione del sistema di monitoraggio/valutazione	[PreSST ai sensi della DGR n.2019 attivati/aree ASST (3) * 100 ≥ 100% → p 50 + n. PreSST verificati/n. PreSST istituiti*100 = 100% → p 50] = 100 punti

2.5 Il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto

L'impegno strategico triennale

descrizione dell'impegno strategico	migliorare l'attività di analisi del rischio effettuando nel triennio le Analisi dei Rischi dei processi dell'ATS definendo azioni preventive più efficaci	
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2020	realizzazione delle nuove analisi dei rischi sulla prima area individuata	analisi effettuate / analisi da effettuare *100 = 100%
2021	realizzazione delle nuove analisi dei rischi sulla seconda e terza area individuate, definizione delle opportune misure preventive risultanti dalla AdR anno precedente e loro attuazione	[analisi effettuate / analisi da effettuare *100 = 100% → p 50 + azioni preventive individuate in ptpc 2021 = si → p 30 + azioni preventive attuate/individuate nel ptpc 2021 * 100 ≥ 90% → p 20] = 100 punti
2022	realizzazione delle nuove analisi dei rischi delle successive area individuate, definizione delle opportune misure preventive risultanti dalla AdR anno precedente e attuazione di quelle individuati nel periodo di competenza	[analisi effettuate / analisi da effettuare *100 = 100% → p 50 + azioni preventive individuate in ptpc 2022 = si → p 30 + azioni preventive attuate/individuate nel ptpc 2021-2022 * 100 ≥ 90% → p 20] = 100 punti

I risultati ottenuti nel 2020

IMPEGNO OPERATIVO 2020		
descrizione impegno operativo	indicatore	risultati ottenuti
realizzazione delle nuove analisi dei rischi sulla prima area individuata	analisi effettuate / analisi da effettuare *100 = 100%	nr az. prev. realizzate (142) /nr az. prev. inserite nel PTPC (142) + nr analisi del rischio effettuate (9) /nr analisi rischio da effettuare (9)
COMMENTO	Stante la pandemia in corso, i risultati ottenuti nel 2020 sono da considerarsi soddisfacenti. Le azioni pianificate sono state attuate da tutti i Dipartimenti ad eccezione del Dipartimento di Igiene che è stato totalmente coinvolto nella gestione dell'emergenza. Le azioni programmate sono state pertanto posticipate al nuovo anno. E' stata realizzata e testata la nuova scheda di analisi del rischio in linea con le indicazioni dell'allegato 1 del PNA 2019. La scheda è stata utilizzata per analizzare 9 processi (in prevalenza dell'area vigilanza). Visti i risultati si ritiene di confermare la pianificazione 2021-2022.	

Le rimanenti annualità

IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
descrizione dell'impegno operativo triennale	migliorare l'attività di analisi del rischio effettuando nel triennio le Analisi dei Rischi dei processi dell'ATS definendo azioni preventive più efficaci	
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2021	realizzazione delle nuove analisi dei rischi sulla seconda e terza area individuate, definizione delle opportune misure preventive risultanti dalla AdR anno precedente e loro attuazione	[analisi effettuate / analisi da effettuare *100 = 100% → p 50 + azioni preventive individuate in ptpc 2021 = si → p 30 + azioni preventive attuate/individuate nel ptpc 2021 * 100 ≥ 90% → p 20] = 100 punti
2022	realizzazione delle nuove analisi dei rischi delle successive area individuate, definizione delle opportune misure preventive risultanti dalla AdR anno precedente e attuazione di quelle individuati nel periodo di competenza	[analisi effettuate / analisi da effettuare *100 = 100% → p 50 + azioni preventive individuate in ptpc 2022 = si → p 30 + azioni preventive attuate/individuate nel ptpc 2021-2022 * 100 ≥ 90% → p 20] = 100 punti

3. IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il paragrafo 3.3 delle "Linee d'indirizzo "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni" definite con la direttiva n.

2/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, prevede che il Piano Triennale delle Azioni Positive dirette alla promozione della parità e delle pari opportunità e tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro – debitamente annualmente aggiornato – deve essere inserito come allegato del Piano della Performance.

Conseguentemente il predetto Piano è riportato nell'allegato B del presente documento.

4. IL LAVORO AGILE

L'art 263 comma 4 bis della L 17 luglio 2020 n 77 di conversione del DL 19 maggio 2020 n 34 – modificando l'art 14 comma 1 della L 7 agosto 2015 n 124 - prevede che le Amministrazioni Pubbliche implementino l'utilizzo del lavoro agile applicandolo almeno al 30% dei dipendenti ove lo richiedano. La ATS della Brianza nel corso dell'anno 2021, in accordo con le OSS, aggiornerà il regolamento vigente ad oggetto "Applicazione dello Smart Working area comparto (lavoro agile)", uniformandolo all'evoluzione normativa sopra citata.

5. LA PERFORMANCE

5.1 Le dimensioni della performance

Se la *performance* può essere definita come il "risultato o contributo che un soggetto (singolo individuo, organizzazione, unità organizzativa o sistema) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi finalizzati alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita", ne deriva che la *performance* non è solo il "risultato ottenuto" ma anche "come questi risultati sono stati ottenuti". Da ciò ne consegue che la misurazione/valutazione della *performance* non può consistere solo nel verificare il livello di raggiungimento degli impegni strategici/operativi prefissati ma deve tendere a misurare e valutare tutte quelle dimensioni aziendali la cui valutazione è ritenuta necessaria per poter esprimere una valutazione complessiva della realtà organizzativa indagata; in tal modo la "performance" si deve così necessariamente trasformare in una valutazione multidimensionale.

Rispetto a ciò l'ATS Brianza sta sviluppando dal 2016 un proprio sistema di valutazione multidimensionale, misurando progressivamente nuove dimensioni di analisi e implementando il numero di indicatori utilizzati.

Ovviamente, le valutazioni sono effettuate in occasione della predisposizione delle annuali relazioni sulla performance (cfr § "premessa") e la successiva *Tabella 1*:

Tabella 1

dimensione	sotto dimensione	contenuto	tipologia indicatori ATS	piano/relazione					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
efficacia interna	efficacia della programmazione ATS	la "capacità di una organizzazione di raggiungere gli obiettivi definiti in sede di programmazione"		●	●	●	●	●	●
efficacia interna	efficacia dei processi produttivi ATS	la "capacità di una organizzazione di raggiungere obiettivi connessi ai propri processi produttivi"	efficacia		●	●	●	●	●
efficacia esterna	efficacia dell'attività ATS sui propri portatori d'interesse	la "capacità di una organizzazione di influenzare con la propria attività il contesto esterno di riferimento"	effetto	●	●	●	●	●	●
efficacia esterna	impatto sui bisogni	il posizionamento della ATS rispetto agli indicatori pubblicati sul Portale di Governo Regionale (Network delle Regioni sviluppato in collaborazione con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa)			●	●	●	●	●
qualità dell'organizzazione	propensione alla qualità dei processi produttivi ATS	la "capacità di una organizzazione di favorire un approccio qualitativo per processi"		●	●	●	●	●	●
qualità dell'organizzazione	conformità dei processi produttivi ATS	la "capacità di una organizzazione di realizzare processi in modo conforme a quanto definito dalle procedure di processo"	conformità		●	●	●	●	●
efficienza interna	tempestività dei processi produttivi ATS	la "capacità di una organizzazione di rispettare la tempistica di realizzazione dei propri processi produttivi"	tempestività		●	●	●	●	●
costi	costi pro capite	la "capacità di una organizzazione di assicurare le prestazioni socio sanitarie previste dalla Regione Lombardia al miglior costo pro capite"			●	●	●	●	●
equità	equità dei processi produttivi ATS	la "capacità di una organizzazione di assicurare per i propri portatori di interesse - sui propri processi produttivi - condizioni eque in fase di accessibilità ed in fase di erogazione"	equità					●	●
rischio	rischio complessivo	la capacità di un'organizzazione di minimizzare il rischio operativo e procedurale presente nei propri processi produttivi						●	●
soddisfazione	soddisfazione dei clienti	il grado di soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi offerti dall'ATS						●	●
trasparenza	trasparenza	la "capacità di una organizzazione di pubblicare tempestivamente i dati e le informazioni necessarie al fine di assicurare la trasparenza della sua attività"							●

- mostra l'implementazione progressiva del sistema;
- indica le "dimensioni" che saranno utilizzate (misurate) per determinare la performance organizzativa 2020 dell'ATS Brianza.

La successiva tabella evidenzia il numero di indicatori⁵ individuati nell'ambito del Sistema Gestione Qualità dell'ATS Brianza che

Tabella 2

tipologia	caratteristica	2016	2017	2018	2019	2020	01/01/21 (*)	
indicatori	processo	tempestività	0	44	62	72	78	86
		conformità	0	55	81	74	71	71
	risultato	efficacia	13	52	74	87	96	102
		effetto	19	21	48	58	48	50
	equità	accessibilità		3	2	3	3	3
		equanimità		0	0	0	32	33
	struttura	affidabilità		0	0	0	2	2
		performance		0	0	14	14	14 a
	totale		32	175	267	308	344	361
	(*) dati provvisori al 31/12/20							
(a) indicatori individuati in applicazione della Circ del Min Funz Pub del 30/12/2019								

sono stati utilizzati – nelle diverse annualità - per misurare le "dimensioni della performance" specificatamente indicate nella *Tabella 1*.

⁵ Tutti gli indicatori sono periodicamente (mensilmente/trimestralmente/annualmente) rilevati dall'UO Gestione Qualità ed analizzati confrontandoli con i target attesi.

ALLEGATO A) - IL DOCUMENTO DI BUDGET

Il Documento di Budget comprende, oltre agli obiettivi annuali derivanti dalla declinazione degli impegni strategici definiti dal “piano della performance”, quelli - definiti con tempistiche differenti - derivanti dalla declinazione di:

- obiettivi attribuiti dalla Regione Lombardia al Direttore Generale dell’ATS;
- obiettivi “trasversali aziendali”; rientrano - se ritenuti significativi – in questa tipologia di obiettivi: costi, ferie, straordinario, tempi di liquidazione delle fatture, corsi di formazione, qualità, ecc. cioè tutto ciò che sebbene "ordinario" l'ATS ritiene essenziale per un efficiente ed efficace funzionamento aziendale;
- obiettivi derivanti dalle “regole di sistema” della Regione Lombardia (DGR IX/2672 del 16/12/2019);
- obiettivi di “valenza dipartimentale”; attribuiti dai Dipartimenti alle proprie Unità Organizzative

In tal modo ad esempio il documento di budget 2020 denominato “documento di budget – obiettivi delle unità organizzative ats 2020” (ID 02807) conteneva 122 obiettivi aziendali articolati in 434 obiettivi delle Unità Organizzative/Funzioni.

Allo stato attuale gli obiettivi annuali costituiscono la cerniera tra la programmazione aziendale strategica (piano della performance) attinente alla cd “performance organizzativa” ed il sistema incentivante attinente alla cd “performance individuale”.

ALLEGATO B) – IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2021 – 2023
Versione 15 gennaio 2021**

Sommario

1	PREMESSA	2
2	OBIETTIVI GENERALI DELLE AZIONI POSITIVE	3
	2.1 Pari opportunità e cultura di genere	3
	2.2 Benessere organizzativo	3
	2.3 Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza	4
3	DETTAGLI DELLE AZIONI POSITIVE	4
	3.1 AREA: Promozione delle pari opportunità e cultura di genere	4
	3.2 AREA: Analisi clima e benessere organizzativo	5
	3.3 AREA: Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza	6
	3.4 AREA: Conciliazione vita lavoro	7
4	AGGIORNAMENTI PERIODICI	7
5	MONITORAGGIO	8

PREMESSA

In quanto Ente pubblico anche la ATS della Brianza ha già redatto la prima versione del Piano delle azioni positive che è stata approvata con deliberazione n. 699 del 12.11.2018.

Con la versione del piano triennale 2021 – 2023, stante la situazione attuale di emergenza, la ATS conferma quanto già comunicato con l'aggiornamento per l'anno 2020 del Piano precedente riservandosi eventuali integrazioni future.

In generale, il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Gli obiettivi delle azioni sono:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti:

1. una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi;
2. l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Come sempre il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro specificandone gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare tali progetti mirati alla promozione delle pari opportunità fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Agenzia.

In estrema sintesi, le azioni positive illustrate **sono misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce pertanto una risorsa per l'Agenzia che, attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, può riuscire a supportare il personale nel processo di integrazione e messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione sul benessere.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Proprio l'emergenza COVID-19 ha dimostrato quanto lungimiranti fossero alcune delle azioni positive che erano state presentate nel Piano precedente e la più evidente è sicuramente l'attività di smart working che è stata anche imposta dalla normativa nazionale per contrastare l'epidemia in corso.

Per ribadire l'importanza degli obiettivi del Piano delle azioni positive anche il Recovery Fund finanziato dalla UE prevede fra le altre 5 una missione denominata **"inclusione e coesione"** per affrontare:

- Politiche per il lavoro,
- Infrastrutture sociali, famiglie,
- Comunità e terzo settore
- Interventi speciali di coesione territoriale.

1.1 Fonti normative al piano azioni positive

Il D.Lgs n. 198 del 11 aprile 2006 “Codice di condotta delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’ art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 “Attuazione direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego”, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevede all’ art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano Triennale di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

2 OBIETTIVI GENERALI DELLE AZIONI POSITIVE

Al fine di perseguire la promozione e l’attuazione delle pari opportunità si predispongono le Azioni Positive da attuare nel corso del triennio 2021 – 2023, riaggornate e riconvalidate annualmente con gli obiettivi illustrati nei paragrafi seguenti.

2.1 Pari opportunità e cultura di genere

Il concetto di pari opportunità riassume l’intento di garantire uguali condizioni e prospettive di vita a tutti i dipendenti, attraverso la definizione di politiche e iniziative finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono un’effettiva parità.

Obiettivi generali:

- favorire la cultura di genere attraverso il rafforzamento della comunicazione e dell’informazione sul tema, anche utilizzando gli strumenti del web disponibili in Agenzia;
- favorire la realizzazione delle pari opportunità nell’ambiente di lavoro in attuazione a quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019;

2.2 Benessere organizzativo

Il “benessere organizzativo” riguarda la qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. In particolare, produrre benessere organizzativo significa, per una organizzazione, promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore in ogni tipo di occupazione. E’ dimostrata, infatti, la correlazione fra questi ambiti ed un elevato livello di salute e di minor stress, da cui conseguono minori tassi di assenteismo e malattia.

E’ ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. In particolare nell’organizzazione del lavoro non si può non tener conto dell’incremento dell’età media dei lavoratori per lo slittamento dell’età pensionabile.

L’Agenzia si impegnerà ad applicare i vari istituti relativi all’organizzazione del lavoro e alla flessibilità dell’orario nei confronti di tutti i lavoratori, ispirandosi a criteri di massima equità e imparzialità.

Obiettivi generali:

- promuovere e garantire le corrette condizioni lavorative di tutti i dipendenti dell’ATS;

2.3 Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza

Al fine di evitare situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, si rende opportuno individuare azioni specifiche con l'obiettivo di tutelare il/la dipendente nell'ambito di lavoro.

Obiettivi generali:

- divulgare il ruolo della Consigliere/a di Fiducia prevista dal Codice di Condotta allo scopo di garantire ai dipendenti un adeguato supporto nei casi di segnalazione di situazioni di disagio.
- favorire momenti formativi, tra i neoassunti, in tema di congedi parentali e violenza di genere;
- divulgare informative in merito alla violenza di genere etc.;

2.4 AREA Conciliazione vita lavoro

Favorire politiche di conciliazione vita lavoro tramite azioni che tengano in considerazione le diverse identità e le differenti esigenze tra donne e uomini, e non solo, all'interno dell'organizzazione, con riguardo ai bisogni della persona, del dipendente e dell'Agenzia.

Obiettivi generali:

- Favorire le richieste di lavoro agile su domanda del dipendente
- Approfondire i bisogni conciliativi dei dipendenti;

3 DETTAGLI DELLE AZIONI POSITIVE

Nel dettaglio questi obiettivi generali si declinano in azioni positive, come di seguito definito.

3.1 AREA: Promozione delle pari opportunità e cultura di genere

Azione positiva n. 1	Informazione e sensibilizzazione compiti CUG
Obiettivo	In continuità con il Piano precedente si propone di continuare a diffondere e divulgare il ruolo e l'attività del CUG e le sue finalità, valorizzando il ruolo e le finalità dello stesso: <ul style="list-style-type: none">• aggiornamento continuo della pagina intranet con la sezione dedicata ai fini di divulgare informazioni ai lavoratori/trici;• garantire la raccolta dati da parte del CUG ai fini della compilazione dell'Allegato 2) di cui alla Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione, che consente un' analisi dei dati;• promuovere la costruzione di un indicatore per monitorare le pari opportunità in azienda attraverso i dati raccolti di cui all' Allegato 1) della Direttiva n. 2/2019, ai fini di valutare l'andamento nel tempo (come previsto nel par. 3 dell' Integrazione Piano Precedente – Integrazione Piano Performance 2020 di cui alla Deliberazione ATS n. 46/2020).
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	CUG, Direzione Strategica, UO Gestione Qualità, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, Servizi Informativi Aziendali, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2021 – 2022 - 2023
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 2	Formazione sul campo dei componenti del CUG
Obiettivo	Consolidare le competenze dei componenti del CUG ai fini di garantire il compito istituzionale assegnato
Target	Componenti del CUG
Soggetti coinvolti	UOS Formazione e valutazione risorse umane, CUG
Periodo	Anni 2021 - 2022 - 2023
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 3	Partecipazione al Tavolo regionale dei CUG della Lombardia
Obiettivo	Realizzare percorsi condivisi con i CUG del territorio lombardo e partecipazione al Tavolo di Lavoro Regionale presieduto dalla DG Welfare per definizione di aree comuni di lavoro, a titolo di esempio: <ul style="list-style-type: none"> • Benessere organizzativo; • Conciliazione e Smart Working; • Medicina di Genere e realizzazione di iniziative nelle aree di lavoro individuate dal Tavolo regionale in coerenza con quanto definito al suo interno.
Target	Presidente/Vicepresidente/Segretario
Soggetti coinvolti	CUG, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anni 2021 - 2022 - 2023
Costi	Senza oneri aggiuntivi

3.2 AREA: Analisi clima e benessere organizzativo

Azione positiva n. 4	Proseguo analisi del clima e della rilevazione del benessere organizzativo, al fine di individuare soluzioni per il superamento delle criticità
Obiettivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proseguire nel monitorare il livello del benessere organizzativo mediante la costruzione di un indicatore di misurazione del benessere organizzativo, per monitorare nel tempo il clima aziendale e scadenziare la rilevazione in azienda per valutarne l'andamento nel tempo. Ciò prevede inoltre la divulgazione dei risultati e di analisi dei risultati ai fini della valutazione aziendale per l'attuazione di misure di miglioramento es. percorsi formativi (come previsto nel par. 3 dell'integrazione Piano Precedente – Integrazione Piano Performance 2020 di cui alla Deliberazione ATS n. 46/2020). 2. Partecipazione alle diverse iniziative relative alla misurazione del benessere organizzativo. 3. Proseguire nella erogazione dei servizi dello sportello di ascolto per i dipendenti (per il supporto psicologico su varie tematiche), con personale esterno all'azienda e/o avvalendosi della collaborazione delle ASST territoriali e dei loro servizi. Questo anche per supportare meglio i dipendenti nell'affrontare la emergenza COVID-19 4. Avviare un confronto in merito alla possibilità di effettuare una mappatura delle competenze professionali divise per profilo (per realizzare un dossier formativo), partendo dal personale del comparto, suddiviso anche per

Azione positiva n. 4	Proseguo analisi del clima e della rilevazione del benessere organizzativo, al fine di individuare soluzioni per il superamento delle criticità
	strutture di appartenenza (al fine di valorizzare le competenze dei diversi dipendenti, come azione di miglioramento a seguito di quanto emerso in esito all' indagine clima). La valutazione di fattibilità potrà essere effettuata solo a seguito di revisione POAS aziendale e superamento della fase emergenziale.
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, RSPP, UO Gestione Qualità, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anno 2021 – 2022 - 2023
Costi	Senza oneri aggiuntivi

3.3 AREA: Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza

Azione positiva n. 5	Divulgazione del “Codice di Condotta contro le molestie sessuali sul lavoro e la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di mobbing” oltre che supportare e divulgare le iniziative di contrasto alla violenza
Obiettivo	Rafforzare le misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza attraverso: <ul style="list-style-type: none"> - la divulgazione del Codice orienta al corretto comportamento, segnalando i casi in cui è necessaria assistenza, al fine di evitare situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali e morali e casi di mobbing, oltre che supportare e divulgare le iniziative di contrasto alla violenza sul territorio; - l’inserimento all’interno dei corsi per neoassunti, di momenti di formazione sul tema dei congedi parentali e violenza di genere, secondo quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019; - l’approfondimento della necessità formativa in tema di violenza di genere, così da ipotizzare corsi mirati o comunicazioni utili ai dipendenti, secondo quanto previsto dalla Direttiva n. 9/2019;
Target	Dipendenti/
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOC Sviluppo Risorse Umane, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	2021 - 2022
Costi	Senza oneri aggiuntivi

3.4 AREA: Conciliazione vita lavoro

Azione positiva n. 6	Individuazione ed attuazione di politiche di conciliazione
Obiettivo	<p>Favorire politiche di conciliazione vita lavoro per il raggiungimento del benessere dei lavoratori ed il miglioramento della qualità della vita, anche attraverso l'attuazione di regolamenti (in attività ordinaria e non emergenziale) per usufruire dell'istituto dello smartworking.</p> <p>Divulgazione di una cultura di conciliazione in chiave di genere e delle opportunità connesse al Piano territoriale di conciliazione vita lavoro 2020 - 2023, oltre che eventuali sperimentazioni ad hoc in favore dei dipendenti o iniziative di altro genere da verificare sulla base delle esigenze rilevate (ad es. lavorare in raccordo con UO Formazione e valutazione delle risorse umane per organizzare corsi di formazione garantendo modalità di erogazione idonee a favorire la partecipazione e tali da consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare, con attenzione alla durata dei corsi/fasce orarie anche in base ai lavoratori part time).</p> <p>Inoltre si valuterà l'approfondimento delle esigenze conciliative dei dipendenti attraverso una survey che consentirebbe di valutare ulteriori proposte da realizzarsi nel triennio, come a titolo di es. la "Carta della conciliazione".</p> <p>Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile.</p> <p>Istituire un gruppo di facilitatori digitali per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici</p> <p>Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove abilità digitali trasversali all'interno della Agenzia, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra le Unità operative e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.</p>
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UOC Sviluppo Risorse Umane, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anni 2021 – 2022 - 2023
Costi	Da valutare sulla base dell'eventuale applicazione dello smartworking o di eventuali canali di finanziamento disponibili, anche sulla base di indicazioni regionali.

4 AGGIORNAMENTI PERIODICI

In relazione agli obiettivi ed alle azioni in precedenza individuati e facendo seguito a quanto definito dalla **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 7 agosto 2019** concernente le *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, che prevede che il Piano Triennale delle Azioni Positive sia aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, si valuteranno gli obiettivi raggiunti e le aree di lavoro individuate ad integrazione annuale, oltre che le aree potenziali di lavoro da approfondire.

Inoltre, sarà necessario, anche come Ente appartenente al sistema sanitario regionale porre sempre maggiore attenzione, anche per il personale dipendente della ATS:

- alla promozione di sani stili di vita;
- alla promozione di corretti stili alimentari;

5 MONITORAGGIO

L'Agenzia di Tutela della Salute della Brianza e il CUG si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano.

Con cadenza annuale è prevista la stesura di una Relazione sullo Stato di Attuazione dei Progetti a cura del CUG.

Il Piano sarà pubblicato sulla intranet nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Il CUG si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso o a rimodulare l'iter nel momento in cui si proponesse l'impossibilità di conquistare l'obiettivo stabilito.