

DELIBERAZIONE N.

DEL

29 GEN. 2020

OGGETTO: PERFORMANCE: PIANO 2020 – 2022 – anno 2020

L'anno 2020 il giorno 29 del mese di GENNAIO, in Monza nella sede legale dell'ATS della Brianza, il Direttore Generale Silvano Casazza prende in esame l'argomento in oggetto e delibera quanto segue

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" così come modificato dal D.Lgs n. 74 del 25 maggio 2017 prevede:

- lo sviluppo, per le Amministrazioni Pubbliche, del "ciclo di gestione della performance";
- l'obbligo di redigere, entro il 31 gennaio di ogni anno, il "piano della performance" contenente gli obiettivi strategici ed operativi e l'individuazione degli indicatori necessari per la misurazione e valutazione della performance aziendale;
- che eventuali variazioni intervenute durante l'esercizio siano tempestivamente inserite nel "piano della performance";

conseguentemente l'ATS Brianza ha adottato il proprio primo Piano della Performance per il triennio 2016 – 2018 con la deliberazione n. 47 del 28 gennaio 2016 e l'ha successivamente aggiornato con le deliberazioni:

- n. 52 del 30 gennaio 2017 il "Piano delle Performance 2016 – 2018: anno 2017";
- n. 29 del 20 gennaio 2018 il "Piano delle Performance 2016 – 2018: anno 2018";

la Regione Lombardia con DGR 11/1055 del 17/12/2018 ha nominato il nuovo Direttore Generale e con le successive deliberazioni n. 1 del 2/1/2019 e 87, 88 e 89 del 12/2/2019 l'ATS Brianza ha ricomposto la propria Direzione Strategica;

nelle more della ridefinizione della Direzione Strategica e stante il termine perentorio posto dalla normativa, l'ATS Brianza con deliberazione n. 41 del 28/1/2019 ha prorogato, aggiornandolo per il 2019, il Piano delle Performance 2016 – 2018;

PREMESSO inoltre che l'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 e ss mod. stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche devono predisporre Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro;

conseguentemente la ATS della Brianza ha redatto la prima versione del Piano Triennale della Azioni Positive 2018 – 2020 che è stato approvato con deliberazione n. 699 del 12.11.2018;

CONSIDERATO che si rende necessario procedere all'aggiornamento 2020 del predetto Piano Triennale della Azioni Positive 2018 – 2020;

RILEVATO che 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;

CONSIDERATO che l’attuale Direzione Strategica ha deciso di definire un nuovo Piano delle Performance per il triennio 2020 – 2022 procedendo a:

- individuare nuovi impegni strategici triennali;
- articolare gli impegni operativi annuali definendo, per ognuno di essi, specifici indicatori di risultato;
- considerare la performance organizzativa come valutazione multidimensionale delle attività “proprie” dell’ATS della Brianza.

che il POAS affida all’UO Gestione Qualità la funzione diretta alla gestione del “ciclo di gestione della performance”, che ha coinvolto, ai fini della predisposizione del Piano delle Performance per il triennio 2020 – 2022, i Dipartimenti dell’ATS della Brianza nonché la funzione aziendale della “Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e l’UO Sviluppo Operativo per quanto riguarda il “Piano Triennale delle Azioni Positive”;

RITENUTA l’opportunità che le eventuali variazioni siano gestite dalla UO Gestione Qualità;

VISTO il documento denominato “Piano della Performance 2020 – 2022: anno 2020” predisposto dalla UO Gestione Qualità corredato dall’allegato A “Piano Triennale delle Azioni Positive – aggiornamento 2020” predisposto dalla UO Sviluppo Operativo acclusi al presente provvedimento;

SU PROPOSTA del Responsabile dell’U.O.S Gestione Qualità;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri a carico di questa ATS;

VISTE:

- l’attestazione di regolarità tecnica e di legittimità del presente provvedimento espressa dal Responsabile dell’Unità Organizzativa proponente;
- l’attestazione di regolarità contabile da parte del Direttore dell’U.O.C. Economico Finanziario; riportate in calce al presente provvedimento;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa:

- di approvare il documento denominato “Piano della Performance 2020 – 2022: anno 2020” comprensivo dell’allegato A denominato “Piano triennale delle azioni positive” allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di dare atto che il presente atto non comporta oneri a carico di questa ATS;
- di delegare l’UO Gestione Qualità di provvedere tempestivamente all’adeguamento del presente “Piano della Performance 2020 – 2022: anno 2020” alle eventuali variazioni che si dovessero presentare durante il periodo di validità dello stesso;

- di delegare l'UO Gestione Qualità di provvedere tempestivamente all'adeguamento del presente "Piano della Performance 2020 – 2022: anno 2020" alle eventuali variazioni che si dovessero presentare durante il periodo di validità dello stesso;
- di dare atto che ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 4 e 6 dell'art. 17 della L.R. n. 33/2009, come modificata dall'art. 1 della L.R. n. 23/2015, il presente provvedimento è immediatamente esecutivo;
- di disporre, ai sensi del medesimo art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, la pubblicazione del presente provvedimento all'albo on line dell'Ente;
- di disporre l'invio della presente deliberazione alle Unità Organizzative interessate.

IL DIRETTORE GENERALE

(Silvano Casazza)

IL DIRETTORE
SANITARIO

(Emerico Maurizio
Panciroli)

IL DIRETTORE
SOCIOSANITARIO

(Lorenzo Brugola)


IL DIRETTORE
AMMINISTRATIVO
(Antonietta Ferrigno)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

U.O. PROPONENTE: Gestione Qualità

Si attesta la regolarità tecnica e la legittimità del provvedimento essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Il responsabile
(Civillini dr. Paolo)



(firma)

U.O.C. ECONOMICO FINANZIARIO

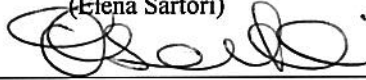
Si attesta la regolarità contabile del presente provvedimento:

Bilancio anno _____: Sanitario Socio Sanitario Integrato (ASSI) Sociale

Impegno: _____

Conto n.: _____ Importo: _____

IL DIRETTORE *ad interim*
(Elena Sartori)



NOTE:

Parte riservata ad acquisti di beni e servizi al di fuori delle Convenzioni CONSIP, ARCA e MEPA

U.O. PROPONENTE: _____

- Si attesta che i beni/servizi oggetto di acquisto con il presente provvedimento non sono oggetto di convenzione attiva presso la Concessionaria Servizi Informatici Pubblici (CONSIP S.p.A.) del Ministero dell'Economia e delle Finanze, per cui nella fattispecie non è applicabile il disposto di cui all'art. 26, comma 3, della Legge n. 488/1999 e successive modificazioni ed integrazioni e neppure presso l'Azienda Regionale Centrale Acquisti (ARCA) S.p.A. di cui alla L.R. n. 33 del 28.12.2007 e ss.mm.ii.
- Si attesta che il bene/servizio da acquisire, oggetto del presente provvedimento, né si è reperito né è presente sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) di cui all'art. 3, comma 1 lett. cccc) del Decreto Legislativo n. 50/2016 e ss.mm.ii. ovvero è presente ma trattasi di prodotto/servizio comune e standardizzato non idoneo, in quanto tale, a soddisfare le esigenze specifiche e particolari dell'Agenzia.

IL ...
(nominativo)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio on line dell'Agenzia per la durata di giorni quindici consecutivi dal _____ al _____ inclusi. Monza, li..... Il Funzionario addetto

Sistema Socio Sanitario



ATS Brianza

PIANO DELLA PERFORMANCE

2020 – 2022: anno 2020

Approvato con deliberazione nr. ~~46~~ del ~~29~~ gennaio 2020

DOCUMENTO DI PROPRIETA' DELLA ATS DELLA BRIANZA

ID: 02054

Sommario

Premessa	1
1. L'APPROCCIO METODOLOGICO DELL'ATS BRIANZA	2
2. IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	3
3. GLI IMPEGNI STRATEGICI	3
3.1 implementazione dell'integrazione delle banche dati sanitarie, sociosanitarie e sociali ai fini della programmazione	3
3.2 presa in carico del paziente cronico da parte delle organizzazioni multi professionali della medicina generale.....	4
3.3 metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria	4
3.4 disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi	5
3.5 sviluppo della rete dei PreSST nel territorio dell'ATS Brianza	5
3.6 il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto.....	6
4. LA PERFORMANCE	7
4.1 Le dimensioni della performance.....	7
ALLEGATO A) PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	9

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" (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 gli impegni operativi è poi il **documento di budget**¹ 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 contribuirà², in tal modo, a valutare la performance organizzativa aziendale.

Conseguentemente l'ATS Brianza³ ha adottato il proprio primo Piano della Performance per il triennio 2016 – 2018 con la deliberazione n. 47 del 28 gennaio 2016 e l'ha successivamente aggiornato con le deliberazioni:

- n. 52 del 30 gennaio 2017 il "Piano delle Performance 2016 – 2018: anno 2017";
- n. 29 del 20 gennaio 2018 il "Piano delle Performance 2016 – 2018: anno 2018".

¹ Il Documento di Budget comprende oltre agli obiettivi annuali derivanti dalla declinazione degli impegni strategici definiti dal "piano della performance" anche quelli derivanti dalla declinazione degli obiettivi che sono, con tempistiche differenti, posti dalla Regione Lombardia alla Direttore Generale dell'ATS. Allo stato attuale gli obiettivi annuali costituiscono la cerniera tra la programmazione aziendale strategica (piano della performance) ed il sistema incentivante.

² 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.

³ Costituita con DGR n. X/4466 del 10/12/2015 a partire dal 1/1/2016 in attuazione della L.R. 23/2015.

In questo percorso la Regione Lombardia con DGR 11/1055 del 17/12/2018 ha nominato il nuovo Direttore Generale e con le successive deliberazioni n. 1 del 2/1/2019 e 87, 88 e 89 del 12/2/2019 l'ATS Brianza ha ricomposto la propria Direzione Strategica.

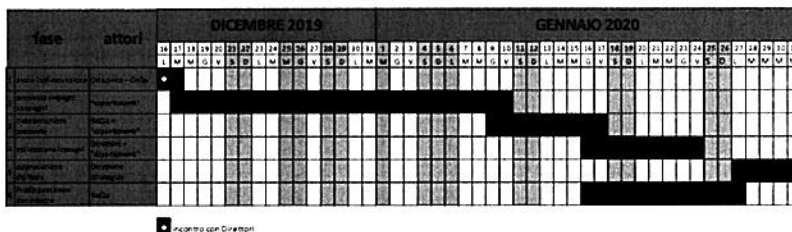
Conseguentemente, nelle more della ridefinizione della Direzione Strategica e stante il termine perentorio posto dalla normativa, l'ATS Brianza con deliberazione n. 41 del 28/1/2019 ha prorogato, aggiornandolo per il 2019, il Piano delle Performance 2016 – 2018.

A conclusione di questo percorso l'attuale Direzione Strategica ha deciso di definire un nuovo Piano delle Performance valevole per il triennio 2020 – 2022 procedendo a:

- individuare nuovi impegni strategici triennali (cfr § 4);
- articolandoli in impegni operativi annuali definendo, per ognuno di essi, specifici indicatori di risultato;
- considerare la performance organizzativa come valutazione multidimensionale delle attività "proprie" dell'ATS della Brianza.

1. L'APPROCCIO METODOLOGICO DELL'ATS BRIANZA

La Direzione Strategica dell'ATS Brianza, al fine di individuare gli impegni strategici del triennio 2020 – 2021, ha definito (cfr gantt riportato) uno specifico percorso scegliendo:



- le aree tematiche entro le quali potevano essere individuati gli impegni strategici triennali;
- le unità organizzative/funzioni aziendali da coinvolgere nel predetto percorso.

aree tematiche	
1	contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali e per i ricoveri
2	riordino della rete d'offerta
3	integrazione ospedale e territorio e presa in carico del paziente cronico
4	sviluppo dei sistemi informativi aziendali
5	il rispetto della legge come valore sociale
6	sistema qualità aziendale
7	altro (vedi Piano socio sanitario integrato lombardo 2019 - 2023)

Le proposte presentate sono state valutate dalla Direzione Strategica ed inseriti nel presente documento.

		impegno			
dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generali e legali	SI	1.1.01	1	4	cartella sociale informatizzata
dipartimento cure primarie	SI	1.1.01	1	3	presa in carico del paziente cronico da parte delle organizzazioni multiprofessionali della medicina generale
dipartimento igiene e prevenzione sanitaria	SI	1.1.03	1	7	metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria
dipartimento programmazione accreditamento acquisto prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	NO				
dipartimento programmazione e integrazione prestazioni socio-sanitarie e sociali	SI	1.1.05	1	7	disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi
dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale	NO				
area distrettuali	SI		1		
innovazione strategica	NO				
prevenzione della corruzione e trasparenza	SI	1.1.09	1	5	il fenomeno coruttivo: prevenzione e contrasto
gestione qualità	SI	1.1.10	1	6	crediamo nella qualità

2. 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 A del presente documento

3. GLI IMPEGNI STRATEGICI

3.1 implementazione dell’integrazione delle banche dati sanitarie, sociosanitarie e sociali ai fini della programmazione

il contesto attuale	i sistemi informativi a supporto delle prestazioni sociali e socio-sanitarie spesso non sono integrati tra loro. Tuttavia per la presa in carico dei pazienti cronici e fragili è fondamentale avere una visione completa di tutti i dati (sociali e sanitari).	
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 → p70] = 100 punti

3.2 presa in carico del paziente cronico da parte delle organizzazioni multi professionali della medicina generale

il contesto attuale	<p>Il progetto sulla presa in carico del paziente cronico (Presa In Carico) da la misura della capacità del medico di medicina generale, quale professionista di prossimità, di governare al meglio i bisogni degli assistiti in condizioni di fragilità. Aspetto non secondario di questa funzione è la sorveglianza domiciliare del paziente, che trova nei programmi di Assistenza Domiciliare Programmata lo strumento per assicurare il controllo clinico periodico.</p> <p>Nel corso del 2019, ATS della Brianza ha avviato un progetto sperimentale di completamento dell'Accesso Domiciliare Programmato (ADP) del medico di medicina generale con un'attività di sorveglianza da parte dell'Infermiere, volta ad individuare situazioni di aumentato rischio per il paziente, attraverso la rilevazione di alert.</p> <p>Il progetto ha visto il coinvolgimento di un gruppo di medici di medicina generale, con un'ipotesi di arruolamento di massimo 50 pazienti per medico ed un monte annuale di 540 accessi per medico. Particolare rilevanza ha assunto, nell'ambito del progetto, la definizione della strumentazione per l'attività di sorveglianza al domicilio svolta dall'Infermiere (scheda di progetto).</p>	
descrizione dell'impegno strategico	<p>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.</p>	
IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2020	<p>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</p>	<p>[avvenuta valutazione delle schede = si → p 50 + avvenuta valutazione dell'impatto = si → p 50]= 100 punti</p>
2021	<p>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</p>	<p>[avvenuta valutazione delle schede = si → p 50 + avvenuta elaborazione del progetto = si → p 50]= 100 punti</p>
2022	<p>messa in esercizio della sorveglianza infermieristica in ambito di ADP ed erogazione di prestazioni di particolare impegno professionale in almeno due ASST</p>	<p>[ADP con accesso di infermiere/ADP fragili * 100 ≥ 90% → p 50 + prestazioni particolare impegno professionale erogate = si → p 50]= 100 punti</p>

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

il contesto attuale	<p>ad oggi solo per alcuni processi di vigilanza erogati dalle UO IAN, ISP, PSAL e Impiantistica del dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria, vengono utilizzati sistemi codificati (es. IMPRES@- BI) per valutare oggettivamente il contesto ed analizzare il bisogno di salute dei cittadini, dei consumatori, dei lavoratori ai fini della programmazione delle loro attività</p>	
descrizione dell'impegno strategico	<p>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)</p>	
IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2020	<p>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</p>	<p>[relazione esiti della ricognizione predisposta/da predisporre (1) * 100 =100% → p 80 + individuazione di n. 2 processi (2) → p 20]= 100 punti</p>
2021	<p>individuazione degli strumenti da utilizzare in almeno due processi del dipartimento e sperimentazione</p>	<p>[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</p>
2022	<p>pianificazione e programmazione delle attività (es. Piano promozione Salute, Piano controlli, ecc.) per almeno 2 processi del dipartimento, basata sull'utilizzo delle metodologie individuate</p>	<p>documento di pianificazione (es. Piano promozione Salute, Piano controlli, ecc.) con evidenza delle metodologie utilizzate predisposto/da predisporre (1) * 100 =100%</p>

3.4 disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi

Il contesto attuale	<p>La rete d'offerta sociosanitaria a favore delle persone con disabilità e delle loro famiglie, spesso in condizioni di fragilità, è ricca ed articolata. Come riportato nelle regole di sistema 2020, è necessario superare la frammentarietà delle risposte ai bisogni al fine di strutturare percorsi integrati per le diverse fasi della vita.</p> <p>L'ATS, attraverso le proprie funzioni, promuove e migliora la qualità e l'appropriatezza degli interventi, governa le modalità di accesso ai servizi in un'ottica di continuità di presa in carico anche attraverso la collaborazione e integrazione con gli altri soggetti della rete.</p> <p>La conoscenza della rete d'offerta, della tipologia dei servizi e la sperimentazione del governo della lista d'attesa per l'accesso alle UdO, a partire da quelle dell'area disabilità (CDD, RSD, CSS) permette di identificare risposte più efficaci ed efficienti alle domande dei cittadini e, in prospettiva, modalità di accesso trasparenti, appropriate e tempestive in tutte le UdO sociosanitarie.</p>	
descrizione dell'impegno strategico	<p>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</p>	
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 lista d'attesa all'interno delle rete 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

3.5 sviluppo della rete dei PreSST nel territorio dell'ATS Brianza

Il contesto attuale	<p>L'evoluzione demografica ed epidemiologica, caratterizzata da una popolazione pluripatologica, cronica e di grandi anziani, richiede una riprogettazione dei tradizionali setting di cura. Tra il 2016 e il 2019, in un percorso guidato dall'ATS, sono state avviate sul territorio (ad esempio in Valsassina e nel comune di Agrate) alcune esperienze di PreSST come modalità organizzativa. La DGR 31.07.2019, n. 2019 ha disegnato il percorso di riordino dei PreSST, individuandone le attività e prestazioni, i requisiti strutturali e organizzativi, assegnando alle ASST una funzione organizzativa e gestionale. Pertanto le esperienze di PreSST saranno oggetto di analisi e verifica nell'ambito del percorso di riordino.</p>	
descrizione dell'impegno strategico	<p>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.</p>	
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

3.6 il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto

il contesto attuale	L'ATS della Brianza ha implementato dal 2016 al 2019 il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione attraverso le seguenti principali azioni: mappatura processi-individuazione processi inseriti nelle area di rischio del piano-analisi dei processi-audit-attuazione delle azioni previste dal piano-formazione. Rispetto al contesto esterno, permangono fenomeni corruttivi nel territorio dell'ATS, pertanto anche per il prossimo triennio l'intenzione del RPC è quella di continuare con l'azione di prevenzione puntando l'attenzione sul nuovo approccio valutativo per una gestione del rischio corruttivo presente nel PNA 2019. Tale scelta deriva anche dal percorso già avviato con un momento formativo nel corso del 2019 che era stato organizzato anche al fine di valutare il nuovo approccio metodologico derivante dalle linee guida PNA 2019 allora in consultazione. Si ritiene quindi necessario rivedere l'approccio per migliorare la qualità delle AdR in modo da poter definire azioni preventive più efficaci	
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	
IMPEGNI OPERATIVI TRIENNALI		
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

Rispetto ai "fenomeni corruttivi" si rileva che utile strumento per il loro contrasto è la trasparenza amministrativa degli atti, dai dati, delle informazioni e dei documenti dell'ATS Brianza e dei dipendenti della stessa e a tal fine la pagina web "Amministrazione trasparente" dell'Agenzia è regolarmente alimentata.

Questa attività è ormai consolidata e pertanto nel triennio 2020 – 2022, anche non considerando questa attività come "impegno strategico" (in quanto ormai attività "non innovativa") si procederà - in continuità con quanto già progettato e realizzato a partire dal 2016 - ad assicurare la regolare e tempestiva alimentazione (della predetta pagina web) ponendo in capo alle Unità Organizzative competenti specifici obiettivi.

4. LA PERFORMANCE

4.1 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	fonte dei dati	tipologia indicatori ATS	piano				
					2016	2017	2018	2019	2020
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”	indicatori SGQ ATS	effetto	●	●	●	●	●
efficacia esterna	impatto sui bisogni	il posizionamento ATS rispetto agli indicatori pubblicati sul Portale di Governo Regionale (Network Regioni - Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa)	indicatori regionali				●	●	●
efficacia interna	efficacia della programmazione ATS	la “capacità di una organizzazione di raggiungere gli obiettivi definiti in sede di programmazione”	programmazione x obiettivi		●	●	●	●	●
efficacia interna	efficacia dei processi produttivi ATS	la “capacità di una organizzazione di raggiungere obiettivi connessi ai propri processi produttivi”	indicatori SGQ ATS	efficacia		●	●	●	●
efficienza interna	tempestività dei processi produttivi ATS	la “capacità di una organizzazione di rispettare la tempistica di realizzazione dei propri processi produttivi”	indicatori SGQ ATS	tempestività			●	●	●
efficienza interna	costi pro capite	la “capacità di una organizzazione di assicurare le prestazioni socio sanitarie previste dalla Regione Lombardia al miglior costo pro capite	indicatori CdG				●	●	●
efficienza interna	equità dei processi produttivi ATS	la “capacità di un'organizzazione di assicurare per i propri portatori d'interesse - sui propri processi produttivi - condizioni eque in fase di accessibilità e/o di erogazione”	indicatori SGQ ATS	equità					●
qualità dell'organizzazione	propensione alla qualità dei processi produttivi ATS	la “capacità di una organizzazione di favorire un approccio qualitativo per processi”	item di valutazione SGQ		●	●	●	●	●
qualità dell'organizzazione	conformità dei processi produttivi ATS	la “capacità di una organizzazione di realizzare processi in modo conforme a quando definito dalle procedure di processo	indicatori SGQ ATS	conformità		●	●	●	●
qualità dell'organizzazione	rischio complessivo	la capacità di un'organizzazione di minimizzare il rischio operativo, procedurale e anticorrottivo presente nei propri processi produttivi	rischio complessivo IA						●
qualità dell'organizzazione	soddisfazione dei clienti	il grado di soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi offerti dall'ATS	risultati customer SGQ						●

- 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 indicatori⁴ individuati nell'ambito del Sistema Gestione Qualità dell'ATS Brianza che

Tabella 2


tipologia	caratteristica	31/12/16	31/12/17	31/12/18	31/12/19	01/01/20 (*)
processo	tempestività	0	40	63	72	80
	conformità	0	53	86	74	81
risultato	efficacia	13	51	75	87	100
	effetto	19	21	51	59	59
equità	accessibilità					2
	equanimità					22
totale		32	165	275	292	344

(*) dati provvisori al 24 gennaio 2020

sono stati utilizzati – nelle diverse annualità - per misurare le “dimensioni della performance” specificatamente indicate nella *Tabella 11*.

⁴ Tutti gli indicatori sono periodicamente (mensilmente/trimestralmente/annualmente) rilevati dall'UO Gestione Qualità ed analizzati confrontandoli con i target attesi.

ALLEGATO A) PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

<p>Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120</p>	<p>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2020 Aggiornamento anno 2020</p>
--	---	--

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018 – 2020

Aggiornamento anno 2020

Sommario

Premessa	1
FONTI NORMATIVE	1
AZIONI POSITIVE	1
1. Pari opportunità e cultura di genere	1
2. Benessere organizzativo	2
3. Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza	2
4. Conciliazione vita lavoro	2
AGGIORNAMENTO DELL'ANNO 2020	5
1. Area prioritaria	5
2. Ulteriori temi emersi	5
3. Integrazione nel Piano della Performance 2020	6
MONITORAGGIO	6

PREMESSA

La Giunta di Regione Lombardia con D.G.R del 10 dicembre 2015, n. X/4466 avente ad oggetto *“Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Agenzia di Tutela della salute (ATS) della Brianza”* ha disposto di costituire a partire dal 1° gennaio 2016 l’ Agenzia di Tutela della Salute della Brianza, con sede legale in Monza, viale Elvezia n. 2 - 20900 Monza e con sedi territoriali corrispondenti alle ex ASL delle Province di Monza Brianza e Lecco.

Come Ente pubblico quindi 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 27.11.2018 ed il presente documento che mantiene la valenza triennale 2018 – 2020 è stato, quindi, redatto a partire dal documento precedente con l’aggiornamento per l’anno 2020.

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.

Sono **speciali** poiché non generali, ma specifiche e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Sono **temporanee** in quanto necessarie per il limitato periodo di tempo utile alla rimodulazione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce pertanto un’importante 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.

FONTI NORMATIVE

Il D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 *“Codice 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 della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e 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”*.

AZIONI POSITIVE

Al fine di perseguire la promozione e l’attuazione delle pari opportunità si predispongono le seguenti Azioni Positive da attuare nel corso del triennio 2018 – 2020, riaggornate e riconvalidate annualmente con gli obiettivi illustrati nei paragrafi seguenti.

Obiettivi generali:

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;
- proporre la completa realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro;

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;

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:

- ridefinire un Codice di condotta,
- nominare il/la 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.

4. 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 part time su domanda del dipendente
- Favorire le richieste di telelavoro su domanda del dipendente
- Favorire le richieste di lavoro agile su domanda del dipendente
- Organizzare il lavoro con la possibilità di poter usufruire di orari flessibili

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

1) **AREA: promozione delle pari opportunità e cultura di genere**

Azione positiva n. 1	Informazione e sensibilizzazione compiti CUG
Obiettivo	Diffondere 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 pagina intranet con sezione dedicata ai fini di divulgare informazioni ai lavoratori/trici, • attivazione casella di posta per il contatto diretto da parte degli stessi
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	CUG, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, Servizi Informativi Aziendali, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2018 - 2019 - 2020
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 2018 - 2019 - 2020
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 3	Partecipazione al gruppo regionale dei CUG della Lombardia
Obiettivo	Realizzare percorsi condivisi con i CUG del territorio lombardo e partecipazione al Gruppo di Lavoro per definizione proposte da inserire nelle regole di sistema con aree tematiche: <ul style="list-style-type: none"> • Benessere e Sicurezza; • Conciliazione e Smart Working; • Medicina di Genere e realizzazione di iniziative nelle aree di lavoro individuate dal GdIL regionale in coerenza con quanto definito al suo interno.
Target	Presidente/Vicepresidente/Segretario
Soggetti coinvolti	CUG, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anni 2018 - 2019 - 2020
Costi	Senza oneri aggiuntivi

2) **AREA: Benessere organizzativo**

Azione positiva n. 4	Realizzazione indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, al fine di individuare soluzioni per il superamento delle criticità
Obiettivo	Approfondire il livello del benessere organizzativo a seguito della riforma sanitaria, paragonando i dati delle rilevazioni delle due ex ASL con quelli a seguito di formazione dell'ATS e realizzazione di un indicatore di misurazione del benessere, oltre che alla divulgazione dei risultati in un momento formativo e di analisi dei risultati con un docente esperto. Partecipazione alle diverse iniziative relative alla misurazione del benessere organizzativo.
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, RSPP, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anno 2018
Costi	€ 1.000,00

3) **AREA: Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza**

Azione positiva n. 5	Predisposizione 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 sul territorio
Obiettivo	Il 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.
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	2018
Costi	Senza oneri aggiuntivi

4) **AREA: Conciliazione vita lavoro**

Azione positiva n. 6	Individuazione ed attuazione di politiche di conciliazione
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione vita lavoro per il raggiungimento del benessere dei lavoratori ed il miglioramento della qualità della vita, anche attraverso l'avvio di una sperimentazione di smartworking, divulgazione di una cultura di conciliazione in chiave di genere e delle opportunità connesse al Piano territoriale di conciliazione vita lavoro, oltre che eventuali sperimentazioni ad hoc in favore dei dipendenti, quali ad es. borse di studio per i figli o iniziative di altro genere da verificare sulla base delle esigenze rilevate.
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2018 - 2019 - 2020
Costi	Da valutare sulla base dell'eventuale applicazione dello smartworking o di eventuali canali di finanziamento disponibili, anche sulla base di indicazioni regionali.

AGGIORNAMENTO DELL'ANNO 2020

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 venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, di seguito si riportano obiettivi ed aree di lavoro individuate ad integrazione per l'anno 2020, oltre che alle aree potenziali di lavoro da approfondire in previsione del prossimo Piano Triennale.

Conferma dei macro obiettivi e delle azioni già individuate.

1. Area prioritaria

si conferma che l'**Area 4) Conciliazione Vita Lavoro – Azione 6) Individuazione ed attuazione delle politiche di conciliazione**, è considerata prioritaria.

In particolare, a seguito di avvio della sperimentazione relativa allo smart working e di analisi degli esiti del monitoraggio quali/quantitativo, nell'anno 2020 si prevede la revisione del Regolamento sullo smart working in essere (ID 04206) con la finalità di definire l'accesso alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro con lo smart working ampliando la possibilità di usufruirne fino a n. 15 dipendenti.

2. Ulteriori temi emersi

Altri temi considerati che sono emerse attraverso la funzione propositiva e consuntiva del CUG e di cui si valuta la possibilità di approfondimento, anche in considerazione alla definizione del futuro Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 – 2023, sono le seguenti:

- a) **mappatura competenze professionali** divise per profilo (per realizzazione del dossier formativo), partendo dal personale del comparto, suddiviso anche per strutture di appartenenza;
- b) organizzazione di **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) e prevedere nel corso dei neoassunti anche l'inserimento di momenti di formazione sul tema dei congedi parentali e violenza di genere come previsto dalla direttiva;
- c) proseguo **analisi del clima e del benessere organizzativo**, costruendo un indicatore che permetta di valutare l'andamento nel tempo;
- d) **approfondire il tema della esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti attraverso un survey** che consentirebbe di valutare ulteriori proposte da da realizzarsi nel prossimo triennio, come ad esempio la **"carta della conciliazione"**;
- e) approfondire la necessità **formativa in tema di violenza di genere tra i dipendenti** così da ipotizzare corsi mirati, che potrebbero poi realizzarsi anche nel prossimo triennio;
- f) approfondire e valutare la fattibilità di avviare uno **sportello di ascolto** per i dipendenti (per il supporto psicologico su varie tematiche), con personale esterno all'azienda.

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

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

3. Integrazione nel Piano della Performance 2020

Per rendere maggiormente incisivo a livello di Agenzia il presente piano delle azioni positive si intende collegarlo al Piano delle Performance 2020 , mediante la costruzione di:

- a) un indicatore di benessere organizzativo, che consenta di monitorare nel tempo il clima aziendale e di scadenziare la rilevazione in azienda per valutarne l'andamento nel tempo;
- b) indicatori per monitorare le pari opportunità in azienda attraverso i dati raccolti tramite l'allegato 1) della Direttiva 2/19, al fine di valutare l'andamento nel tempo;

Si prevede che la definizione degli indicatori e degli algoritmi, di cui sopra, sarà effettuata nel 2020, mentre la standardizzazione della raccolta dei dati e quindi l'individuazione di questa dimensione come grandezza da analizzare al fine di determinare la performance complessiva 2020 sarà prevista nel "piano performance 2021" e di conseguenza rendicontata nel 2022.

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.

ALLEGATO A) PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120</p>	<p>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2020 Aggiornamento anno 2020</p>
---	---	--

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018 – 2020

Aggiornamento anno 2020

Sommario

Premessa	1
FONTI NORMATIVE	1
AZIONI POSITIVE	1
1. Pari opportunità e cultura di genere	1
2. Benessere organizzativo	2
3. Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza	2
4. Conciliazione vita lavoro	2
AGGIORNAMENTO DELL'ANNO 2020	5
1. Area prioritaria	5
2. Ulteriori temi emersi	5
3. Integrazione nel Piano della Performance 2020	6
MONITORAGGIO	6

PREMESSA

La Giunta di Regione Lombardia con D.G.R del 10 dicembre 2015, n. X/4466 avente ad oggetto *“Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Agenzia di Tutela della salute (ATS) della Brianza”* ha disposto di costituire a partire dal 1° gennaio 2016 l’ Agenzia di Tutela della Salute della Brianza, con sede legale in Monza, viale Elvezia n. 2 - 20900 Monza e con sedi territoriali corrispondenti alle ex ASL delle Province di Monza Brianza e Lecco.

Come Ente pubblico quindi 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 27.11.2018 ed il presente documento che mantiene la valenza triennale 2018 – 2020 è stato, quindi, redatto a partire dal documento precedente con l’aggiornamento per l’anno 2020.

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.

Sono **speciali** poiché non generali, ma specifiche e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Sono **temporanee** in quanto necessarie per il limitato periodo di tempo utile alla rimodulazione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce pertanto un’importante 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.

FONTI NORMATIVE

Il D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 *“Codice 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 della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e 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”*.

AZIONI POSITIVE

Al fine di perseguire la promozione e l’attuazione delle pari opportunità si predispongono le seguenti Azioni Positive da attuare nel corso del triennio 2018 – 2020, riaggornate e riconvalidate annualmente con gli obiettivi illustrati nei paragrafi seguenti.

Obiettivi generali:

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;
- proporre la completa realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro;

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;

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 avvilito 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:

- ridefinire un Codice di condotta,
- nominare il/la 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.

4. 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 part time su domanda del dipendente
- Favorire le richieste di telelavoro su domanda del dipendente
- Favorire le richieste di lavoro agile su domanda del dipendente
- Organizzare il lavoro con la possibilità di poter usufruire di orari flessibili

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

1) **AREA: promozione delle pari opportunità e cultura di genere**

Azione positiva n. 1	Informazione e sensibilizzazione compiti CUG
Obiettivo	Diffondere 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 pagina intranet con sezione dedicata ai fini di divulgare informazioni ai lavoratori/trici, • attivazione casella di posta per il contatto diretto da parte degli stessi
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	CUG, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, Servizi Informativi Aziendali, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2018 - 2019 - 2020
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 2018 - 2019 - 2020
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 3	Partecipazione al gruppo regionale dei CUG della Lombardia
Obiettivo	Realizzare percorsi condivisi con i CUG del territorio lombardo e partecipazione al Gruppo di Lavoro per definizione proposte da inserire nelle regole di sistema con aree tematiche: <ul style="list-style-type: none"> • Benessere e Sicurezza; • Conciliazione e Smart Working; • Medicina di Genere e realizzazione di iniziative nelle aree di lavoro individuate dal GdiL regionale in coerenza con quanto definito al suo interno.
Target	Presidente/Vicepresidente/Segretario
Soggetti coinvolti	CUG, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anni 2018 - 2019 - 2020
Costi	Senza oneri aggiuntivi

2) **AREA: Benessere organizzativo**

Azione positiva n. 4	Realizzazione indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, al fine di individuare soluzioni per il superamento delle criticità
Obiettivo	Approfondire il livello del benessere organizzativo a seguito della riforma sanitaria, paragonando i dati delle rilevazioni delle due ex ASL con quelli a seguito di formazione dell'ATS e realizzazione di un indicatore di misurazione del benessere, oltre che alla divulgazione dei risultati in un momento formativo e di analisi dei risultati con un docente esperto. Partecipazione alle diverse iniziative relative alla misurazione del benessere organizzativo.
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, RSPP, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anno 2018
Costi	€ 1.000,00

3) **AREA: Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza**

Azione positiva n. 5	Predisposizione 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 sul territorio
Obiettivo	Il 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.
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	2018
Costi	Senza oneri aggiuntivi

4) **AREA: Conciliazione vita lavoro**

Azione positiva n. 6	Individuazione ed attuazione di politiche di conciliazione
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione vita lavoro per il raggiungimento del benessere dei lavoratori ed il miglioramento della qualità della vita, anche attraverso l'avvio di una sperimentazione di smartworking, divulgazione di una cultura di conciliazione in chiave di genere e delle opportunità connesse al Piano territoriale di conciliazione vita lavoro, oltre che eventuali sperimentazioni ad hoc in favore dei dipendenti, quali ad es. borse di studio per i figli o iniziative di altro genere da verificare sulla base delle esigenze rilevate.
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2018 - 2019 - 2020
Costi	Da valutare sulla base dell'eventuale applicazione dello smartworking o di eventuali canali di finanziamento disponibili, anche sulla base di indicazioni regionali.

AGGIORNAMENTO DELL'ANNO 2020

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 venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, di seguito si riportano obiettivi ed aree di lavoro individuate ad integrazione per l'anno 2020, oltre che alle aree potenziali di lavoro da approfondire in previsione del prossimo Piano Triennale.

Conferma dei macro obiettivi e delle azioni già individuate.

1. Area prioritaria

si conferma che l'Area 4) **Conciliazione Vita Lavoro – Azione 6) Individuazione ed attuazione delle politiche di conciliazione**, è considerata prioritaria.

In particolare, a seguito di avvio della sperimentazione relativa allo smart working e di analisi degli esiti del monitoraggio quali/quantitativo, nell'anno 2020 si prevede la revisione del Regolamento sullo smart working in essere (ID 04206) con la finalità di definire l'accesso alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro con lo smart working ampliando la possibilità di usufruirne fino a n. 15 dipendenti.

2. Ulteriori temi emersi

Altri temi considerati che sono emerse attraverso la funzione propositiva e consuntiva del CUG e di cui si valuta la possibilità di approfondimento, anche in considerazione alla definizione del futuro Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 – 2023, sono le seguenti:

- a) **mappatura competenze professionali** divise per profilo (per realizzazione del dossier formativo), partendo dal personale del comparto, suddiviso anche per strutture di appartenenza;
- b) organizzazione di **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) e prevedere nel corso dei neoassunti anche l'inserimento di momenti di formazione sul tema dei congedi parentali e violenza di genere come previsto dalla direttiva;
- c) proseguo **analisi del clima e del benessere organizzativo**, costruendo un indicatore che permetta di valutare l'andamento nel tempo;
- d) **approfondire il tema della esigenze di conciliazione vita lavoro dei dipendenti attraverso un survey** che consentirebbe di valutare ulteriori proposte da realizzarsi nel prossimo triennio, come ad esempio la **“carta della conciliazione”**;
- e) approfondire la necessità **formativa in tema di violenza di genere tra i dipendenti** così da ipotizzare corsi mirati, che potrebbero poi realizzarsi anche nel prossimo triennio;
- f) approfondire e valutare la fattibilità di avviare uno **sportello di ascolto** per i dipendenti (per il supporto psicologico su varie tematiche), con personale esterno all'azienda.

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

- alla promozione di sani stili di vita;

- alla promozione di corretti stili alimentari;

3. Integrazione nel Piano della Performance 2020

Per rendere maggiormente incisivo a livello di Agenzia il presente piano delle azioni positive si intende collegarlo al Piano delle Performance 2020 , mediante la costruzione di:

- a) un indicatore di benessere organizzativo, che consenta di monitorare nel tempo il clima aziendale e di scadenziare la rilevazione in azienda per valutarne l'andamento nel tempo;
- b) indicatori per monitorare le pari opportunità in azienda attraverso i dati raccolti tramite l'allegato 1) della Direttiva 2/19, al fine di valutare l'andamento nel tempo;

Si prevede che la definizione degli indicatori e degli algoritmi, di cui sopra, sarà effettuata nel 2020, mentre la standardizzazione della raccolta dei dati e quindi l'individuazione di questa dimensione come grandezza da analizzare al fine di determinare la performance complessiva 2020 sarà prevista nel "piano performance 2021" e di conseguenza rendicontata nel 2022.

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.

