

VALORE PUBBLICO 1 - VP1

AREA SOCIO SANITARIA

SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 “Valore Pubblico”

ANALISI DI CONTESTO	Nel corso degli ultimi anni la diffusione del gioco d'azzardo è stata riconosciuta come un'importante tematica di salute pubblica; quest'abitudine può portare a conseguenze negative quali: comportamenti criminali, difficoltà scolastiche, compromissione delle relazioni sociali, abuso di sostanze, depressione e persino suicidio.
VALORE PUBBLICO ATTESO	aumento degli utenti in carico ai servizi specialistici anche attraverso l'utilizzo del software "play SMI" di autovalutazione del rischio, miglior utilizzo dei fondi assegnati, riduzione dell'accesso ai servizi sociali per problematiche connesse al gioco d'azzardo patologico, sensibilizzazione delle istituzioni coinvolte (comuni, uffici di piano).
STRATEGIA	Contrasto al Disturbo da Gioco d'azzardo
DESTINATARI	popolazione generale (adulti over 65 anni e lavoratori), popolazione specifica (utenza servizi, giocatori anonimi), famiglia, popolazione scolastica (dirigenti, docenti, studenti e genitori), operatori dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali e amministratori locali.
TEMPI	2023 - 2025

Allegato VP1

Indicatori di impatto e sistema di misurazione della strategia

Cod.	Nome	Responsabile	Dimensione	Formula	Peso	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1	Contrasto al Disturbo da Gioco d'azzardo	DIPS e PIPSS	SOCIALE	N. comuni attivati	35%	67	84	102	102	120	ATS della Montagna
			ECONOMICA	€ finanziamento non utilizzato	35%	50%	40%	30%	30%	25%	assegnazione Piano Locale GAP ATS della Montagna
			SANITARIA	aumento numero giocatori patologici in cura	30%	58	60	62	62	64	ATS della Montagna

Sottosezione 2.2 "Performance" VP1

Parte generale

indirettamente funzionali a creare Valore Pubblico 1

obiettivi operativi trasversali (di semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità e equilibrio di genere)

Obiettivi trasversali

Indicatori di performance

Cod.	Nome	Responsabile	Utenti/STK	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 PERF 1	utilizzo software play SMI	DIPS e PIPSS	Giocatori	DIGITALIZZAZIONE	n. nuovi accessi al software/accessi 2022	0	10%	15%	15%	20%	SMI

Allegato VP1

Cod.	Nome	Responsabile	Utenti/STK	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 PERF 2	creazione pagina informativa sul sito ATS Montagna	DIPS e PIPSS	Residenti nel territorio di ATS Montagna con un interesse di qualsiasi genere sul GAP	ACCESSIBILITA'	n. nuovi accessi pagina web/ numero accessi 2022	0	10%	15%	15%	20 %	ATS della Montagna
Parte funzionale direttamente funzionali a creare Valore Pubblico 1 obiettivi operativi											
Obiettivo operativo specifico				Indicatori di performance di Efficacia							
Cod.	Nome	Responsabile	Utenti/STK	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 PERF 3	incremento della sensibilizzazione e territoriale e dei servizi erogati	DIPS e PIPSS	comuni, giocatori patologici ed erogatori	QUANTITA' EROGATA	N. comuni attivati /n. comuni	50%	63%	76%	90%	90%	ATS della Montagna
				QUANTITA' FRUITA	numero giocatori patologici in cura/residenti	0,020%	0,021%	0,021%	0,021%	0,022%	ATS della Montagna
				QUALITA' EROGATA	mantenimento dei tempi di pagamento dei fondi agli erogatori	100%	100%	100%	100%	100%	ATS della Montagna
				QUALITA' PERCEPITA	customer satisfaction tempistiche pagamenti fondi agli erogatori	0%	100%	100%	100%	100%	100%

Allegato VP1

Obiettivo operativo specifico				Indicatori di performance di Efficienza							
Cod.	Nome	Responsabile	Utenti/STK	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 PERF 4	aumento dei finanziamenti utilizzati	DIPS e PIPSS	erogatori	FINANZIARIA	finanziamento utilizzato/finanziamento totale	0 %	40 %	75 %	95 %	95 %	ATS della Montagna

Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza” VP1

Parte Funzionale

Misure di gestione				Indicatori di rischio corruttivo							
Processo	area e livello di rischio	Cod.	Responsabile	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 AC 1	Attribuzione dei finanziamenti agli erogatori non conforme all'interesse pubblico	VP1.A C1	Direttori e Operatori DIPS e PIPSS	CONFLITTO D'INTERESSI	Numero dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi presentate <u>annualmente</u> dal personale preposto / n. del personale preposto	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	ATS della Montagna

Allegato VP1

Misure di gestione				Indicatori di trasparenza							
Processo	area e livello di rischio	Cod.	Responsabile	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1. TRASP 1	Mancata/parziale trasparenza sui finanziamenti agli erogatori	VP1. TRASP 1	Direttori e Operatori DIPS e PIPSS	TRASPARENZA	numero atti deliberativi adottati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" / n. atti adottati	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	ATS della Montagna

SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

Parte Funzionale VP1

Azione Organizzativa				Indicatori delle azioni organizzative							
Cod.	Nome	Responsabile	Area Organizzativa	Dimensione	Formula	Baseline N	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 ORG 1	definizione delle modalità di coordinamento (gruppo di lavoro) e individuazione delle responsabilità	DIPS e PIPSS	Promozione della Salute e Prevenzione dei fattori di rischio comportamentali (DIPS) e Famiglia e reti sociosanitarie (PIPSS)	salute organizzativa	costituzione formale del gruppo di lavoro e definizione dei ruoli Si/No	no	si	si	si	si	ATS della Montagna

Allegato VP1

Cod.	Nome	Responsabile	Area Organizzativa	Dimensione	Formula	Baseline N	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 ORG 2	coinvolgimento stakeholder	DIPS e PIPSS	Promozione della Salute e Prevenzione dei fattori di rischio comportamentali (DIPS) e Famiglia e reti sociosanitarie (PIPSS)	capacità di coprogettazione	organizzazione incontro di formazione, ascolto e confronto con Stakeholder Si/No	no	si	si	si	si	ATS della Montagna
VP1 ORG 3	stesura/aggiornamento del Piano GAP	direttori dipartimento	Promozione della Salute e Prevenzione dei fattori di rischio comportamentali (DIPS) e Famiglia e reti sociosanitarie (PIPSS)	salute organizzativa	delibera di approvazione/aggiornamento Piano Si/No	si	si	si	si	si	ATS della Montagna
VP1 ORG 4	miglioramento competenze sulla digitalizzazione - adesione progetto SYLLABUS	Ufficio Formazione	Promozione della Salute e Prevenzione dei fattori di rischio comportamentali (DIPS) e Famiglia e reti sociosanitarie (PIPSS)	salute formativa	n. dipendenti accreditati	1	2	3	4	6	Ufficio Formazione

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Parte Funzionale

Condizionabilità

Adeguate Regolamentazione Lavoro Agile

Alto Livello di supporti digitali al Lavoro Agile

Basso Livello di competenze sul lavoro agile

Medio Livello di risorse economiche dedicate al Lavoro Agile

Fattori Abilitanti

Descrizione

Coordinamento organizzativo del lavoro agile

POLICY INTERNA SUL LAVORO AGILE

Con deliberazione n. 929 del 21.12.2022 è stato adottato il Regolamento in materia di lavoro agile e lavoro da remoto.

SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE PER OBIETTIVI

In conformità alle disposizioni normative vigenti e al Regolamento aziendale, il lavoro agile può essere attivato previa sottoscrizione di un accordo bilaterale tra il dipendente e il proprio superiore gerarchico. L'accordo specifica i contenuti delle prestazioni da rendere in modalità agile al di fuori della sede di lavoro, le modalità e i tempi di svolgimento, gli obiettivi e i risultati attesi e le procedure di monitoraggio e valutazione delle attività svolte.

MAPPATURA DELLE ATTIVITA' COMPATIBILI CON IL LAVORO AGILE

Le attività compatibili con il lavoro agile sono state oggetto di mappatura aziendale e sono individuate nell'allegato n. 1 Sottosezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile .

MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE

I direttori/Responsabili di Struttura operano un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, nei riguardi dei propri collaboratori che svolgono la prestazione in modalità , ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione



Allegato VP1

	<p>amministrativa.</p> <p>Il lavoratore agile ha l'obbligo di rendicontare, con cadenza mensile, al proprio Direttore//Responsabile le attività rese, mediante apposito modulo pubblicato nella sezione Intranet dell'ATS.</p>
<p>Le piattaforme tecnologiche</p>	<p>Oltre a idonee condizioni organizzative, il lavoro agile, per il suo stretto legame con il concetto di autonomia e flessibilità, richiede importanti investimenti in dotazioni tecnologiche. Per esprimere appieno l'efficacia e l'efficienza della sua azione, il lavoro agile deve essere necessariamente associato a un potenziamento dei sistemi informatici, delle piattaforme tecnologiche (da intendersi sia come dotazioni infrastrutturali che come applicativi software) e a un forte processo di reingegnerizzazione e digitalizzazione.</p> <p>I requisiti tecnologici, quindi, rappresentano un altro fattore abilitante ed elemento indispensabile per il corretto sviluppo del lavoro agile e di modelli di organizzazione del lavoro flessibili.</p> <p>Nel corso degli anni 2021/2022, pertanto, agli ingenti investimenti in dotazioni tecnologiche (acquisto di PC portatili, tablet) si sono aggiunti quelli per accrescere la protezione dell'infrastruttura di rete e per la sicurezza dei dati: ciò con lo scopo di garantire accessi dall'esterno sicuri, sia ai dati, sia agli applicativi preservando il lavoro svolto da remoto.</p>
<p>Le competenze professionali e i percorsi</p>	<p>La diffusione e il consolidamento del lavoro agile passano attraverso un processo di cambiamento dei modelli organizzativi, realizzabile non solo attraverso la revisione dei processi di lavoro, la digitalizzazione, il ripensamento e l'adeguamento dei sistemi di programmazione e misurazione dei risultati, ma soprattutto puntando sull'empowerment del capitale umano. Proprio con questo obiettivo, nell'ambito delle strategie di sviluppo e di rinnovo del capitale umano disponibile, l'ATS della Montagna ha puntato molto sul rafforzamento delle competenze del personale.</p> <p>Nel corso del 2022, per entrambe le categorie di personale (dirigenti e non), sono stati organizzati percorsi formativi mirati ad incrementare la diffusione e lo sviluppo delle competenze digitali (competenze informatiche di base, firma elettronica, SPID, sistemi di collaboration, sistemi di protocollazione, gestione e conservazione documentale), attraverso l'adesione alla piattaforma "competenze digitali per la PA" (SYLLABUS) progettata dal Dipartimento della funzione pubblica e il completamento, da parte del personale accreditato, delle attività di assesment delle competenze digitali possedute e della conseguente fruizione delle iniziative di formazione individuate per colmare eventuali gap.</p>

Allegato VP1

Cod.	Nome	Responsabile	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
						2023	2024	2025		
VP1 AGILE 1	Regolamentazione Lavoro Agile	SC Gestione R. Umane	Salute organizzativa	si / no	si	si	si	si	si	SC Gestione R. Umane Ats della Montagna
VP1 AGILE 2	Acquisizione di supporti digitali per i lavoratori agili dei Servizi interessati	S.S. Sistemi informativi	Salute digitale	n. portatili / n. lavoratori agili	no		si	si	si	S.S. Sistemi informativi ATS della Montagna
VP1 AGILE 3	Formazione competenze su L.A. dei Lavoratori agili	SC Gestione R. Umane	Salute formativa	n. persone formate su Lavoro Agile / n. lavoratori agili	si	si	si	si	si	SC Gestione R. Umane Ats della Montagna
VP1 AGILE 4	Stanziamiento risorse economiche per supporti digitali e formazione competenze LA	S.C. Economico Finanziaria	Salute economica	€ risorse economiche	0	5000	5000	10000	10.000	S.C. Economico Finanziaria ATS della Montagna

Allegato VP1

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Parte Funzionale

Azione Professionale				Indicatori delle azioni professionali							
Cod.	Nome	Responsabile	Area Organizzativa	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 PERS 1	mantenimento della dotazione attuale di personale dedicato al GAP	direttori dipartimento	DIPS e PIPSS	Salute Professionale	FTE di personale dedicato al GAP all'1 gennaio/ FTE personale dedicato al GAP al 31 dicembre	1	1	1	1	1	Direttori di Dipartimento

Sottosezione 3.3 Formazione del personale

Parte Funzionale VP1

Azione Formativa				Indicatori delle azioni formative							
Cod.	Nome	Responsabile	Area Organizzativa	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 FORM 1	Miglioramento delle competenze sulla digitalizzazione tramite adesione al Progetto "Syllabus" del Ministero della Pubblica Amministrazione	direttori dipartimento	Promozione della Salute e Prevenzione dei fattori di rischio comportamentali (DIPS) e Famiglie e reti socio-sanitarie (PIPSS)	Salute professionale	Numero dipendenti iscritti al Syllabus delle aree organizzative individuate/numero totale dei dipendenti delle aree organizzative individuate*100	17%	33%	50%	67%	100%	Ufficio Formazione



Allegato VP1

Cod.	Nome	Responsabile	Area Organizzativa	Dimensione	Formula	Baseline	Risultato			Target	Fonte
							2023	2024	2025		
VP1 FORM 2	azioni formative per il coinvolgimento degli stakeholder	direttori dipartimento	Promozione della Salute e Prevenzione dei fattori di rischio comportamentali (DIPS) e Famiglia e reti sociosanitarie (PIPSS)	Salute professionale	n. attività formative realizzate	1	2	2	2	3	Ufficio Formazione
VP1 FORM 3	Corsi per il miglioramento delle competenze relative al GAP	direttori dipartimento	Promozione della Salute e Prevenzione dei fattori di rischio comportamentali (DIPS) e Famiglie e reti sociosanitarie (PIPSS)	Salute professionale	Numero dipendenti che hanno partecipato ai corsi per il miglioramento delle competenze relative al GAP/numero totale dei dipendenti delle aree organizzative individuate*100	33%	50%	67%	67%	100%	Ufficio Formazione