

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brianza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025



DOCUMENTO DI PROPRIETÀ' DELLA ATS DELLA BRIANZA

SOMMARIO

Premessa	4	
1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1	Il contesto interno	6
1.1.1	Le agenzie per la tutela della salute	6
1.1.2	Le principali "funzioni" dell'ATS Brianza	6
1.1.3	Le risorse economiche dell'ATS Brianza	7
1.2	Il territorio ed il contesto demografico	8
1.1.1	Gli ambiti di analisi della domanda e dell'offerta	10
1.1.2	La riforma del Servizio Sanitario Regionale	10
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1	Gli impegni strategici di "valore pubblico"	12
2.1.1	Disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi	13
2.1.2	Rendiamo più sicuri i prodotti alimentari a base di latte crudo	14
2.1.3	Acqua pulita, salubre e sicura come diritto umano universale	15
2.1.4	Impariamo insieme agli animali	16
2.1.5	Razionalizzazione delle sedi ATS Brianza	17
2.1.6	Favorire lo sviluppo e la diffusione di progetti di Interventi Assistiti con Animali (IAA) sul territorio dell'ATS Brianza	18
2.1.7	Analisi del bisogno per la governance dell'offerta in ATS Brianza	19
2.1.8	Un nuovo portale per prendersi cura del caregiver	20
2.1.9	Governance dell'offerta in ATS Brianza sulla base dell'analisi del bisogno	21
2.1.10	Follow up del paziente oncologico dopo intervento chirurgico	22
2.1.11	Coinvolgere il Terzo Settore nell'integrazione sanitaria, socio sanitaria e sociale per sostenere la salute e il benessere della comunità	23
2.2	Performance	24
2.2.1	La reingegnerizzazione e la semplificazione dei processi	24
2.2.2	La piena accessibilità all'amministrazione	25
2.2.3	La promozione delle pari opportunità e della cultura di genere	26
2.2.4	La qualità aziendale	32
2.2.5	Metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento igiene e prevenzione sanitaria	35
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza	36
2.3.1	Il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto	36
2.3.2	La trasparenza: da mero principio d'attività a mezzo per raggiungere un fine	45
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	47
3.1	Struttura organizzativa	47
3.1.1	Organigramma	47
3.1.2	Livelli di responsabilità organizzativa	49
3.1.3	Ampiezza delle unità organizzative	52
3.2	Organizzazione del lavoro agile	54
3.3	Piano triennale dei fabbisogni del personale	57
3.3.1	Formazione del personale	59
4	MONITORAGGIO	64

PREMESSA

L'art 6 DL 80/21 così come convertito con L 113/21 e ss mod (DL 228/2021 e L 15/22) ha posto a carico delle ATS, in quanto amministrazioni pubbliche di cui all'art 1 comma 2 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, l'obbligo di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il "piano integrato di attività ed organizzazione" (da ora denominato Piano). Tale Piano è chiamato a definire, su base tendenzialmente triennale e con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell'attività e dell'organizzazione (da ora "argomenti") delle pubbliche amministrazioni.

Con DPR 81/22 è stato approvato il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".

Con DM 132/22 è stato approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" il cui art.1 comma 3 precisa che "le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto".

La "ratio" delle predette norme è indubbiamente quella di consolidare la "capacità amministrativa" dell'ente di perseguire i propri fini istituzionali tramite il rafforzamento della capacità di programmazione e ciò può essere perseguito solo predisponendo un Piano che si sforzi di integrare per forma e contenuto i principali ambiti strategici di ATS ritenuti indispensabili per perseguire in modo efficiente ed efficace i propri fini istituzionali.

Si deve inoltre rilevare che, alla luce della "ratio" delle predette norme, la predisposizione del Piano non può limitarsi solo ad una pura e semplice elencazione di "ambiti strategici" ma si deve, progressivamente, trasformare in un'attività di integrazione tra gli stessi e questo comporta che l'applicazione concreta delle norme deve necessariamente tradursi in un "lavoro in progress" che a partire dalla sua prima adozione porti in un arco di tempo ad oggi non definibile, visti i molteplici fattori che attualmente stanno condizionando la realtà aziendale dell'ATS, all'attuazione di un documento di programmazione effettivamente integrato.

Oltre a ciò, il predetto percorso si pone anche l'obiettivo di promuovere, per tutti gli argomenti in esso richiamati:

- un medesimo stile di programmazione;
- una uniforme metodologia di declinazione degli impegni operativi annuali in obiettivi di "performance organizzativa" e di collegamento con la "performance individuale";
- un omogeneo sistema di monitoraggio periodico del loro stato di realizzazione, di verifica e valutazione annuale dei risultati raggiunti.

Il presente Piano è predisposto ed approvato contemporaneamente all'attuazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (da ora POAS) adottato con decreto di ATS Brianza n.174 del 26/05/2022, approvato con DGR 6807 del 2/8/2022, seguito da presa d'atto con decreto di ATS Brianza n. 272 del 12/08/2022.

Il POAS è pubblicato nella sottosezione "disposizioni generali/atti generali" della sezione "amministrazione trasparente" del sito dell'ATS Brianza, al quale si accede dal link [clicca qui](#). Nella stessa sezione verrà pubblicato il presente Piano.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'ATS Brianza è stata costituita con DGR n. X/4466 del 10/12/2015 a partire dal 01/01/2016 in attuazione della LR 11 novembre 2015 n. 23 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della LR 30 dicembre 2009 n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)".

L'ATS ha sede legale in Viale Elvezia, n. 2 – 20900 Monza (codice fiscale e partita iva 09314190969).

Di seguito, si riporta la scheda anagrafica dell'Agenda, così come censita nella banca dati IPA (Indice dei domicili digitali della Pubblica Amministrazione e dei Gestori di Pubblici Servizi) alla quale si accede dal link [clicca qui](#).

Agenzia di Tutela della Salute della Brianza			
<i>Ente presente nell'elenco ISTAT delle amministrazioni pubbliche con categoria ISTAT Aziende sanitarie locali dal 01/01/2016.</i>			
Responsabile	Scarcella Carmelo		
Titolo Responsabile	Legale rappresentante		
Sito istituzionale	HTTPS://www.ats-brianza.it/		
Indirizzo	Viale Elvezia, 2 - 20900 Monza (MB) 		
Cod IPA	atsmb	Codice Fiscale	09314190969
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni		
Categoria	Aziende Sanitarie Locali		
Natura Giuridica	Azienda o ente del servizio sanitario nazionale		
Attività Ateco	Studi medici specialistici e poliambulatori		
Indirizzo PEC primario	protocollo@pec.ats-brianza.it - PEC		
Altre e-mail	protocollo@ats-brianza.it - MAIL		
Data Accreditamento	07/01/2016		

Di seguito, poiché il perseguimento degli impegni strategici che l'ATS Brianza ha formulato, è influenzato sia dal contesto interno sia da quello esterno, si presentano i principali fattori che agiscono sull'organizzazione.

1.1 Il contesto interno

1.1.1 Le agenzie per la tutela della salute

Le ATS sono dotate di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica. Le ATS attuano la programmazione definita dalla Regione, relativamente al territorio di propria competenza ed assicurano, con il concorso di tutti i soggetti erogatori, i LEA ed eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione con risorse proprie. L'erogazione delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie è assicurata dai soggetti accreditati e contrattualizzati di natura pubblica e privata. Le ATS garantiscono l'integrazione di tali prestazioni con quelle sociali di competenza delle autonomie locali. Le ATS stipulano contratti con i soggetti erogatori pubblici e privati accreditati insistenti sul relativo territorio di competenza e garantiscono il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PSSL. (art.6 comma 2 LR n. 33/2009).

1.1.2 Le principali “funzioni” dell'ATS Brianza

Le principali funzioni svolte dall'ATS Brianza sono definite dal comma 3 dell'art 6 della LR 11 agosto 2015 n. 23, così come modificato dall'art 8 della LR 14 dicembre 2021 n. 22 e sono di seguito riassunte:

- analisi della domanda di salute e dell'adeguatezza dell'offerta;
- negoziazione e acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie dalle strutture accreditate, sulla base di tariffe approvate dalla Regione;
- garanzia, verifica e controllo della corretta erogazione dei LEA sul territorio di competenza. in tutta la rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali, secondo il principio di appropriatezza e garanzia della continuità assistenziale;
- governo e diffusione dei programmi di promozione della salute, prevenzione, assistenza, cura e riabilitazione;
- programmazione, controllo e governo delle attività dei dipartimenti funzionali di prevenzione delle ASST;
- programmazione, coordinamento e svolgimento dell'attività in tema di sanità pubblica veterinaria, sicurezza alimentare, sanità animale, zoomonitoraggio ambientale, igiene urbana veterinaria, igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche, igiene degli alimenti di origine animale, impianti industriali e supporto all'export;
- programmazione e svolgimento delle attività di prevenzione e controllo della salute e sicurezza degli ambienti di vita e di lavoro, igiene e sanità pubblica, salute e ambiente, sicurezza degli alimenti di origine animale, dei materiali a contatto con gli alimenti e dell'acqua destinata al consumo umano e conseguente svolgimento delle stesse attività di controllo, compreso quello periodico impiantistico e tecnologico;
- attuazione degli indirizzi regionali, governo territoriale e monitoraggio della spesa in materia di farmaceutica, dietetica e protesica;
- vigilanza e controllo sulle strutture e sulle unità di offerta sanitarie, sociosanitarie e sociali;
- coordinamento per il territorio di competenza delle politiche di investimento, in coerenza con gli indirizzi di programmazione regionale;

- raccolta del fabbisogno di personale per il territorio di competenza e coordinamento, a livello territoriale delle eventuali procedure aggregate per il relativo reclutamento, ferma restando l'autonomia delle singole strutture, nel reclutamento delle figure sanitarie;
- coordinamento e governo dell'attività necessaria per la stesura e sottoscrizione, unitamente alle ASST di riferimento, degli accordi con MMG e PLS del territorio di competenza, sentite le rappresentanze degli erogatori privati accreditati.

1.1.3 Le risorse economiche dell'ATS Brianza

Il Bilancio Preventivo Economico definisce gli obiettivi economici di ATS in relazione alle risorse assegnate da Regione Lombardia. Tali obiettivi costituiscono i limiti di costo per i principali fattori produttivi e rappresentano i vincoli gestionali che saranno oggetto di puntuale monitoraggio in corso d'anno.

L'Agenzia è in attesa di conoscere l'assegnazione 2023 per la successiva formalizzazione del bilancio di previsione che terrà conto degli oneri necessari alla realizzazione degli obiettivi inseriti nel presente piano.

In occasione delle certificazioni trimestrali, ai sensi della normativa regionale vigente ATS prefigura il reale andamento della gestione alla fine dell'anno, al fine di consentire un preciso monitoraggio dell'andamento della spesa sanitaria e di permettere, ove necessario, tempestivi interventi correttivi anche con l'eventuale coinvolgimento della Regione.

Il Bilancio d'Esercizio con riferimento all'anno solare è adottato con atto del Direttore Generale, si compone dello stato patrimoniale, del conto economico, del rendiconto finanziario e della nota integrativa ed è corredato da una relazione sulla gestione sottoscritta dal Direttore.

Nella sezione "amministrazione trasparente" del sito dell'ATS Brianza sono pubblicati i dati di Bilancio entro trenta giorni dalla data di adozione ai quali si accede dal link [clicca qui](#).

L'ultimo bilancio consuntivo approvato nella fase di predisposizione del presente piano è il Bilancio Consuntivo 2021. Di seguito il dettaglio delle risorse dell'Agenzia:

RICAVI	Valore al 31/12/2021
Quota Capitaria	1.440.961.265
Ricavi ASSI	
Funzioni non tariffate	901.643
Utilizzi contributi esercizi precedenti	4.097.929
Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	235.016.396
Altri contributi (al netto rettifiche)	4.556.199
Entrate proprie	4.033.130
Libera professione (art. 55 CCNL)	10.526
Prestazioni S.S.R.	-
Proventi finanziari e straordinari	8.504.566
Ricavi da prestazioni sanitarie	-
Mobilità attiva privati	19.983.625
Mobilità internazionale	284.787
Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	1.718.350.066

Il monitoraggio sull'utilizzo delle risorse economiche viene garantito oltre che con gli strumenti della contabilità generale anche con la contabilità analitica che viene gestita in conformità alle Linee Guida Regionali sul Controllo di Gestione anche in ottemperanza del debito informativo regionale e nazionale.

Elemento base della contabilità analitica è il piano dei centri di costo.

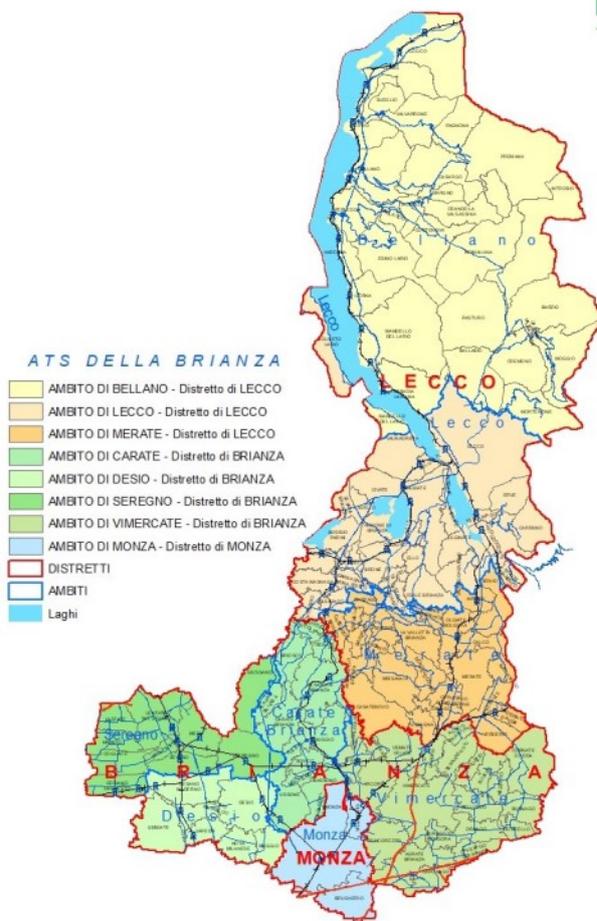
Il "piano dei centri di costo" dell'ATS Brianza è costruito con una struttura "ad albero" che si sviluppa su 4 livelli: Direzioni, Dipartimenti, Centri di Responsabilità e Centri di Costo.

I Centri di Responsabilità sono declinati in coerenza con l'assetto organizzativo. Ciascun Centro di Responsabilità può essere disaggregato in più Centri di Costo, ossia unità contabili utilizzate per rilevare i costi dei fattori produttivi impiegati ed i ricavi delle attività svolte.

L'articolazione per Centri di Responsabilità rappresenta la struttura organizzativa di base anche per la gestione del sistema di budget. Lo stesso trova attuazione nell'ambito della gestione della performance e si sviluppa in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Agenzia.

1.2 Il territorio ed il contesto demografico

Di seguito si riportano la rappresentazione del territorio di competenza dell'ATS Brianza ed i dati sintetici della popolazione residente per distretto aggiornati al 1/1/2022. Si fa presente che per effetto della legge di riforma del sistema sanitario regionale (LR 14 dicembre 2021 n. 22 – che modifica la LR 30 dicembre 2009 n. 33) i distretti afferiscono alle Azienda Socio sanitarie Territoriali (ASST).



UCC EPIDEMIOLOGIA

Tabella 3 - Distribuzione territoriale della popolazione per distretto/ambito e genere 2022

DISTRETTO	Ambito	Popolazione ISTAT 01/01/2022 *				AREA			
		MASCHI	FEMMINE	TOTALE	%	Km ²	%	Ab/Km ²	N. COMUNI
LECCO	Bellano	27.299	27.597	54.896	5%	458	38%	120	29
	Lecco	78.608	81.378	159.986	13%	218	18%	732	31
	Merate	58.097	59.456	117.553	10%	130	11%	903	24
MONZA	Monza	82.316	88.687	171.003	14%	48	4%	3.544	3
BRIANZA	Carate Brianza	75.303	78.101	153.404	13%	76	6%	2.018	13
	Desio	94.826	97.725	192.551	16%	60	5%	3.227	7
	Seregno	83.001	85.935	168.936	14%	80	7%	2.105	10
	Vimercate	90.988	93.230	184.218	15%	141	12%	1.304	22
Distertto LECCO		164.004	168.431	332.435	28%	807	67%	412	84
Distertto MONZA		82.316	88.687	171.003	14%	48	4%	3.544	3
Distertto di BRIANZA		344.118	354.991	699.109	58%	357	29%	1.957	52
ATS BRIANZA		590.438	612.109	1.202.547	100%	1.213	100%	992	139

* Censimento ISTAT permanente 2022

Maggiori informazioni sul territorio e sul contesto demografico sono reperibili al seguente link¹ [clicca qui](#).

1.1.1 Gli ambiti di analisi della domanda e dell'offerta

Poiché nello svolgimento delle proprie funzioni le ATS si rivolgono ad ambiti specifici, di utenza e di portatori d'interesse, per comprendere la complessità del contesto esterno in cui opera l'ATS Brianza, l'Agenzia ha documentato le analisi condotte a livello dipartimentale.

La tabella di seguito riporta gli ambiti delle analisi del contesto esterno condotte e il link che permette l'accesso diretto ai documenti che le rappresentano:

ambito di analisi	documento ATS
La rete sanitaria	clicca qui
La rete sociosanitaria e sociale	clicca qui
La cronicità	clicca qui
La mortalità	clicca qui
Le patologie oncologiche	clicca qui
I consumi sanitari: attrazione e fuga (ricoveri e prestazioni ambulatoriali)	clicca qui
L'epidemiologia ambientale	clicca qui
L'analisi dell'area materno-infantile	clicca qui
L'analisi dell'emergenza covid	clicca qui
La popolazione fragile: l'anagrafe della Fragilità	clicca qui
Il contesto produttivo (imprese e lavoratori)	clicca qui
La tutela e la salute del consumatore	clicca qui
La tutela della salute pubblica e degli animali	clicca qui
L'assistenza farmaceutica	clicca qui
L'assistenza integrativa	clicca qui

1.1.2 La riforma del Servizio Sanitario Regionale

La Regione Lombardia con la LR 14 dicembre 2021 n. 22 – modificando la LR 30 dicembre 2009 n. 33 – ha approvato la riforma del sistema sanitario regionale e ha conseguentemente ridisegnato il ruolo delle ATS all'interno dello stesso, prevedendo anche il trasferimento di alcune delle sue competenze alle ASST. Pertanto, anche nel 2023, l'ATS Brianza sarà impegnata nelle azioni definite da Regione Lombardia per la realizzazione del nuovo sistema sanitario regionale.

¹ La pagina richiamata è curata dalla SC Epidemiologia

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

L'operato dell'Agenzia si ispira ai valori e principi guida esplicitati nella definizione della propria mission e della vision che orientano tutti gli ambiti di azione e la definizione degli obiettivi strategici ed operativi.

La mission: la piena integrazione tra i sistemi sanitario, sociosanitario e sociale per assicurare ai cittadini un percorso di assistenza adeguato ai singoli bisogni, garantendo la continuità e l'appropriatezza di cura nelle varie fasi e garantendo altresì il principio di libera scelta.

La vision: la visione strategica dell'ATS Brianza è rivolta a dare una risposta ai bisogni di salute tramite la condivisione e la responsabilità sociale pubblica di tutti gli attori che concorrono alla definizione delle politiche del welfare. L'ATS Brianza intende quindi attuare forme di governance partecipata i cui cardini si possono così riassumere:

- la persona al centro;
- il benessere dei cittadini quale impegno collettivo e plurale;
- l'integrazione tra sanitario, socio-sanitario e sociale;
- fare "sistema" per generare benessere;
- il rispetto della legge quale valore sociale.

Dai principi sopra enunciati derivano le seguenti linee strategiche per la creazione di valore pubblico:

-Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie;

-Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di prevenzione sanitaria e veterinaria per la tutela della salute pubblica, dell'ambiente e del benessere delle persone e degli animali;

-Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività.

Le linee strategiche di attività possono avere impatto sia sulla comunità di riferimento che sull'organizzazione interna. Si fa presente che gli impatti sull'organizzazione interna si riflettono comunque indirettamente sulla comunità.

Gli impegni strategici possono quindi essere classificati in due categorie, volti a generare:

- "valore pubblico" - cioè impegni che sono rivolti prevalentemente ai propri utenti, producendo per questi degli impatti positivi (outcome);
- "valore organizzativo" – cioè impegni che sono rivolti prevalentemente verso l'organizzazione interna e i processi, determinando output aziendali.

ALBERO DELLA PROGRAMMAZIONE				
LA MISSION	LA VISION	LE AREE STRATEGICHE DI ATTIVITA'	GLI IMPEGNI STRATEGICI TRIENNALI	VALORE
			disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi	pubblico
			rendiamo più sicuri i prodotti alimentari a base di latte crudo	pubblico
			acqua pulita, salubre e sicura come diritto umano universale	pubblico
			favorire lo sviluppo e la diffusione di progetti di Interventi Assistiti con Animali (IAA) sul territorio dell'ATS Brianza	pubblico
			analisi del bisogno per la governance dell'offerta in ats Brianza	pubblico
			un nuovo portale per prendersi cura del caregiver	pubblico
			governance dell'offerta in ats Brianza sulla base dell'analisi del bisogno	pubblico
			follow-up del paziente oncologico dopo intervento chirurgico	pubblico
			coinvolgere il Terzo Settore nell'integrazione sanitaria, socio sanitaria e sociale per sostenere la salute e il benessere della comunità	pubblico
		Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di prevenzione sanitaria e veterinaria per la tutela della salute pubblica, dell'ambiente e del benessere delle persone e degli animali	impariamo insieme agli animali	pubblico
			metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria	organizzativo
			il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto	organizzativo
			la trasparenza da mero principio di attività a mezzo per raggiungere un fine	organizzativo
			formazione: valorizziamo le nostre risorse interne	organizzativo
			rileviamo la soddisfazione degli utenti dei servizi offerti da ATS Brianza	organizzativo
			la reingegnerizzazione e la semplificazione dei processi	organizzativo
			sviluppiamo il lavoro agile nell'ATS Brianza	organizzativo
			crediamo nella qualità	organizzativo
			promozione delle pari opportunità e della cultura di genere	organizzativo
			avviare il percorso di facilitazione dell'accesso ai servizi digitali dell'ats della brianza per gli ultrasessantacinquenni e i disabili	organizzativo
			piano triennale del fabbisogno del personale	organizzativo
			razionalizzazione delle sedi ATS	pubblico
		Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività		

Ogni impegno strategico triennale è articolato su impegni operativi annuali, declinati nel documento di budget dell'anno di competenza e per ciascuno degli obiettivi strategici di valore pubblico è predisposto anche un indicatore di impatto.

2.1 Gli impegni strategici di “valore pubblico”

L'ATS Brianza nel perseguimento dei propri fini istituzionali e della propria mission e vision aziendale, oltre a tutte le indicazioni e gli obiettivi determinati dalla Regione Lombardia, nell'ambito della propria autonomia organizzativa riconosciuta dalla LR istitutiva (LR 33/2009), ha individuato gli impegni strategici di valore pubblico come riportati nei paragrafi seguenti.

Tali impegni sono stati declinati in coerenza con il nuovo assetto organizzativo disegnato con la legge di riforma del sistema sanitario regionale (LR 14 dicembre 2021 n. 22).

2.1.1 Disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi

denominazione dell'impegno strategico	disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi		
UO proponente	dipartimento della programmazione per l'integrazione prestazioni sociosanitarie e sociali		
UO responsabile	dipartimento della programmazione per l'integrazione prestazioni sociosanitarie e sociali		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie		
ambito PIAO	valore pubblico		
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere		
il contesto	<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. E' 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	promuovere un nuovo applicativo web per la gestione delle liste di attesa delle Unità d'Offerta sociosanitarie dell'area disabilità (cdd,rds,css) presenti nel territorio di ATS Brianza		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	programmazione e integrazione territoriale		
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
sperimentare con alcune udo l'utilizzo dell'applicativo web e assicurare l'informazione a tutte le UdO coinvolte	[udo da coinvolgere $\geq 3 = si \rightarrow p 50 +$ informativa inviate/da inviare (x) $*100 = 100\% \rightarrow$ $p 50] = 100$ punti	Effettuato incontro interno per avvio sperimentazione in data 15/09/2022. Predisposto applicativo web.Coinvolte n. 3 udo, inviate n.3 informative (su n. 3 da inviare)	
COMMENTO	Le attività previste per il 2022 sono state effettuate: è stato predisposto l'applicativo web per la gestione delle liste d'attesa ed è stata avviata la sperimentazione per il suo utilizzo grazie alla collaborazione di n.3 RSD del territorio. Le RSD sono state informate e sono stati effettuati incontri per la presentazione e gestione dello strumento. L'impegno proseguirà per il prossimo triennio: la prossima annualità (2023), dopo una fase di check per verificare gli esiti della sperimentazione, vedrà l'estensione dell'utilizzo dell'applicativo a tutte le udo coinvolte.		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	estendere l'utilizzo dell'applicativo assicurando la formazione necessaria alle udo coinvolte	[eventi formativi realizzati/da realizzare (1) $*100 = 100\% \rightarrow p 50 +$ udo coinvolte /esistenti (x) $*100 \geq 90\% \rightarrow p 50] = 100$ punti	
2024	predisporre l'istruzione operativa per la gestione della lista d'attesa e la pagina dedicata su sito ATS	[stesura istruzione operativa = si $\rightarrow p 70 +$ predisposizione pagina su sito ATS= si $\rightarrow p 30] = 100$ punti	
2025	misure la soddisfazione del cliente (RSD/CSS e CDD)	indagini di soddisfazione somministrate/ da somministrare (32)	
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		quantita'	
denominazione	informatizzazione lista di attesa RSD/CSS/CDD		
algoritmo (numeratore)	n. UDO che utilizzano applicativo web		
algoritmo (denominatore)	n. UDO totali (32)		
algoritmo	n. UDO che utilizzano applicativo web/n. UDO totali (32)*100		

2.1.2 Rendiamo più sicuri i prodotti alimentari a base di latte crudo

denominazione dell'impegno strategico	rendiamo più sicuri i prodotti alimentari a base di latte crudo	
UO proponente	dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale	
UO responsabile	igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di prevenzione sanitaria e veterinaria per la tutela della salute pubblica, dell'ambiente e del benessere delle persone e degli animali	
ambito PIAO	valore pubblico	
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere	
il contesto	L'attività ispettiva e di campionamento svolta da parte del Servizio di Igiene degli Allevamenti e delle Produzioni Zootecniche ha evidenziato la presenza, in casi sporadici e limitati, di Escherichia Coli Verocitotossico o produttore di tossine Shiga-like (da cui VT o ST E. Coli = VTEC o STEC) nei Prodotti a Base di Latte (PBL) crudo; tale batterio in casi eccezionali e su consumatori particolarmente sensibili (affetti da gravi patologie, immunodepressi, ecc.) può determinare quadri clinici di notevole severità (colite emorragica, Sindrome Emorragica Uremica – SEU). Fino ad oggi, anche per carenza di normativa specifica, non sono state effettuate ricerche sistematiche sulla presenza di tale batterio e quindi sul rischio potenziale per la salute dei consumatori.	
descrizione dell'impegno strategico	riduzione del rischio sanitario dato dalla presenza di "coli stec" nei prodotti a base di latte (pbl) ottenuti da latte crudo	
IMPEGNO OPERATIVO 2022		
UO responsabile	Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche	
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022
effettuazione di campionamenti di latte in tutte le aziende che producono PBL a latte crudo, successivo prelievo di PBL di tutte le aziende che hanno evidenziato esiti positivi dei campionamenti ed individuazione degli interventi necessari	[aziende campionate/aziende che producono PBL a latte crudo * 100 = 100% → p 35 + aziende campionate/aziende risultate con esito positivo * 100 = 100% → p 35 + aziende con interventi/aziende risultate con esito positivo * 100 = 100% → p 30] = 100 punti	aziende campionate/azienda produttrici PBL crudo 28/28 prelievo PBL crudo/aziende con esito positivo 3/3 interventi/aziende con esito positivo 3/3
COMMENTO	Nell'esercizio 2022 sono state completate le attività previste.	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	Completare nel primo mese e mezzo i campionamenti nelle aziende produttrici; effettuazione di campionamenti per verificare l'adeguatezza degli interventi adottati e di campionamenti di feci per monitorare l'eliminazione del Coli STEC e identificare i capi portatori con individuazione di interventi sperimentali per ridurre/eliminare la presenza del Coli STEC nelle feci	[aziende campionate/aziende riscontrate positive nel primo anno * 100 = 100% → p 35 + aziende campionate per feci nelle lattifere/aziende riscontrate positive nel primo anno * 100 = 100% → p 35 + aziende con interventi per ridurre la presenza di Coli STEC/aziende risultate con esito positivo * 100 = 100% → p 30] = 100 punti
2024	riduzione del rischio dato dalla presenza di Coli STEC nei PBL ottenuti da latte crudo	[aziende risultate negative/aziende risultate positive per PBL * 100 ≥ 90% → p 50 + capi negativizzati/capi risultati positivi * 100 ≥ 50% → p 50] = 100 punti
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		quantità
denominazione	capi negativizzati	
algoritmo (numeratore)	capi risultati positivi	
algoritmo (denominatore)		100
algoritmo	capi risultati positivi/100*100	

2.1.3 Acqua pulita, salubre e sicura come diritto umano universale

denominazione dell'impegno strategico	acqua pulita, salubre e sicura come diritto umano universale		
UO proponente	dipartimento igiene e prevenzione sanitaria		
UO responsabile	dipartimento igiene e prevenzione sanitaria		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie		
ambito PIAO	valore pubblico		
collegamento agenda ONU 2030	acqua pulita e servizi igienico-sanitari		
il contesto	Al momento, l'organizzazione del controllo della qualità dell'acqua, distribuita dai gestori degli acquedotti, non include direttamente i cianobatteri, le cianotossine e i colifagi somatici tra i parametri di tipo microbiologico e/o chimico da ricercare nelle acque destinate al consumo umano, se non per pochissimi punti di controllo all'immissione e lungo la rete di distribuzione. La revisione in atto della normativa consente di poter definire dei parametri analitici contestualizzati all'effettivo profilo di rischio dei corpi idrici superficiali, garantendo una più efficace tutela della salute del cittadino consumatore.		
descrizione dell'impegno strategico	monitorare sostanze e composti classificabili come contaminanti emergenti, quale mitigazione del potenziale rischio per la salute umana, a tutela della qualità e della salubrità dell'acqua da destinare al consumo umano		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	dipartimento igiene e prevenzione sanitaria		
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
mappatura dei punti di captazione da indagare e relativi punti rete significativi; pianificazione e esecuzione campionamenti ed analisi; relazione sul monitoraggio effettuato e valutazione del rischio associato	[mappatura punti identificati/identificare (1)*100=100% → p 30 + pianificazione, esecuzione campionamenti e analisi eseguiti/ eseguire (2)*100=100% → p 30 + relazione monitoraggio e valutazione del rischio (3) (si) → p 40] = 100 punti	mappati i punti di captazione da sottoporre a campionamento; n.62 campionamenti eseguiti/ n.62 da eseguire*100= 100% n.248 analisi effettuate/ n.248 richieste*100= 100% relazione monitoraggio e valutazione rischio = SI	
COMMENTO	Ciò che emerge dai primi dati osservati è che in alcuni punti di captazione e in taluni punti rete sottoposti a controllo, i valori di densità algale correlabili alla presenza di cianobatteri, così come la presenza di colifagi somatici, mettono in evidenza che non a tutti i campionamenti eseguiti è stato possibile associare la massima efficacia dei processi di potabilizzazione messi in atto dal gestore idrico. Difatti, nello specifico, il monitoraggio algale ha evidenziato la presenza di popolazioni di diverse cianofitocoe tossiche nelle acque analizzate, in modo particolare di <i>Pseudoanabena</i> spp, <i>Planktrotrix rubescens</i> , <i>Microcystis botrys</i> e <i>Dolichospermum planctonicum</i> . Tuttavia le quantità di tossine prodotte dalle specie cianofitocoe ritrovate, si sono mostrate inferiori ai limiti di rivelabilità strumentale e quindi ben al di sotto dei valori di parametro che la direttiva 2020/2184, ancora in attesa di essere recepita a livello nazionale, pone a 1,0 µg/l. Quale prospettiva per il proseguo della attuale campagna di monitoraggio, valutata contestualmente la presenza di colifagi somatici, per validare nel futuro l'utilizzo di quest'ultimo parametro quale indicatore di efficacia dei sistemi di trattamento di disinfezione, è opportuno associare la ricerca concomitante di <i>Escherichia coli</i> , di batteri coliformi, di Norovirus o altri contaminanti di natura virale, e vista la probabile formazione di materia organica lungo la distribuzione quantificare anche i trialometani (THMs).		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	definizione degli interventi con i gestori idrici quale contenimento del rischio stimato; definizione dei punti di monitoraggio ritenuti critici, loro inserimento nell'attività routinaria e ripetizione del piano di campionamento; informazione ai sindaci e alla cittadinanza	[definizione degli interventi (si) → p 30+ definizione dei punti di monitoraggio critici e ripetizione del piano di campionamento (si) → p 40 + informazione ai sindaci e alla cittadinanza (si) → p 30] = 100 punti	
2024			
2025			
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		quantita'	
denominazione	aumentare i punti di controlli per avere acque da destinare al consumo sempre più pulite e salubri		
algoritmo (numeratore)	num dei punti di captazione ritenuti critici attivati		
algoritmo (denominatore)	num dei punti di captazione ritenuti critici attivabili		
algoritmo	num dei punti di captazione ritenuti critici attivati/num dei punti di captazione ritenuti critici attivabili*100		

2.1.4 Impariamo insieme agli animali

denominazione dell'impegno strategico	impariamo insieme agli animali		
UO proponente	dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale		
UO responsabile	igiene urbana veterinaria		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di prevenzione sanitaria e veterinaria per la tutela della salute pubblica, dell'ambiente e del benessere delle persone e degli animali		
ambito PIAO	valore pubblico		
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere		
il contesto	<p>Negli ultimi anni si è rilevato un continuo incremento della popolazione degli animali d'affezione nelle case degli italiani: nell'ATS Brianza la popolazione dei cani è aumentata del 4-5% all'anno negli ultimi 5 anni, fino ad arrivare a una concentrazione di un cane ogni 7 abitanti, mentre le segnalazioni di morsicatura hanno avuto un incremento maggiore del 10% all'anno, di cui una quota preoccupante ha coinvolto bambini, con lesioni gravi alla testa, spesso avvenute in contesto domestico, durante il gioco o l'alimentazione o il riposo del cane.</p> <p>E' evidente che esiste un problema di mancata conoscenza della corretta interazione con gli animali, del loro linguaggio, dei loro bisogni e relativo benessere, finalizzato a sfruttare al meglio gli evidenti benefici della convivenza, in particolare con i bambini. Si ritiene pertanto utile realizzare un intervento con finalità di tipo ludico-ricreativo e di socializzazione nelle scuole primarie del territorio di ATS Brianza, con preventivo coinvolgimento degli insegnanti, attraverso il quale promuove il miglioramento della qualità della vita e la corretta interazione uomo-animale. Nelle Attività Assistenti con gli Animali (AAA) la relazione con l'animale costituisce fonte di conoscenza, di stimoli sensoriali ed emozionali; tali attività sono rivolte al singolo individuo o ad un gruppo di individui e promuovono nella comunità il valore dell'interazione uomo animale al fine del reciproco benessere.</p>		
descrizione dell'impegno strategico	Educare i bambini a riconoscere e rispettare i diritti di tutti gli esseri viventi, conoscere i bisogni degli animali, il loro linguaggio e imparare ad agire in modo appropriato. La conoscenza ed il rispetto delle regole e dei comportamenti igienici corretti		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	igiene urbana veterinaria		
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
Realizzare in 6 scuole primarie tre tipologie di attività/incontri: preliminare con gli insegnanti di presentazione del progetto e di sensibilizzazione sulle problematiche riscontrate ; in orario scolastico Attiità Assistita con gli animali di tipo ludico ricreativo con i ragazzi; a distanza di alcuni mesi incontro con gli insegnanti per conoscere il feedback dell'attività effettuata tramite questionari ai ragazzi.	incontri effettuati/da effettuare (18) * 100 = 100%	incontri effettuati 18/18	
COMMENTO	Sono state completate le attività previste per l'esercizio 2022.		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	Realizzare in 6 scuole primarie tre tipologie di attività/incontri: preliminare con gli insegnanti di presentazione del progetto e di sensibilizzazione sulle problematiche riscontrate ; in orario scolastico Attiità Assistita con gli animali di tipo ludico ricreativo con i ragazzi; a distanza di alcuni mesi incontro con gli insegnanti per conoscere il feedback dell'attività effettuata tramite questionari ai ragazzi.	incontri effettuati/da effettuare (18) * 100 = 100%	
2024	Realizzare in 6 scuole primarie tre tipologie di attività/incontri: preliminare con gli insegnanti di presentazione del progetto e di sensibilizzazione sulle problematiche riscontrate ; in orario scolastico Attiità Assistita con gli animali di tipo ludico ricreativo con i ragazzi; a distanza di alcuni mesi incontro con gli insegnanti per conoscere il feedback dell'attività effettuata tramite questionari ai ragazzi.	incontri effettuati/da effettuare (18) * 100 = 100%	
2025	Realizzare in 6 scuole primarie tre tipologie di attività/incontri: preliminare con gli insegnanti di presentazione del progetto e di sensibilizzazione sulle problematiche riscontrate ; in orario scolastico Attiità Assistita con gli animali di tipo ludico ricreativo con i ragazzi; a distanza di alcuni mesi incontro con gli insegnanti per conoscere il feedback dell'attività effettuata tramite questionari ai ragazzi.	incontri effettuati/da effettuare (18) * 100 = 100%	
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)			
denominazione	coinvolgimento delle scuole		quantità
algoritmo (numeratore)	scuole coinvolte		
algoritmo (denominatore)	scuole da coinvolgere (173)		173
algoritmo	scuole coinvolte/scuole da coinvolgere (173)*100		0

2.1.5 Razionalizzazione delle sedi ATS Brianza

denominazione dell'impegno strategico	razionalizzazione delle sedi ATS	
UO proponente	dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generale e legali	
UO responsabile	gestione tecnico patr. e acquisti	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività	
ambito PIAO	valore pubblico	
collegamento agenda ONU 2030	imprese innovazione e infrastrutture	
il contesto	Nel 2022 l'ATS ha iniziato a mettere in atto una politica di accorpamento dei servizi aziendali distribuiti nelle varie sedi territoriali. In quest'ottica è stato deciso di trasferire i servizi dello PSAL siti a Ornago (già effettuato), Desio via Foscolo e Monza via De Amicis, presso l'immobile di via Solferino a Monza. Nell'ambito della progettualità inerente gli interventi strutturali di cui al finanziamento del ministero della salute SNPS/SRPS, è stato avviato il percorso di razionalizzazione delle sedi del Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria, che prevede l'accorpamento delle sedi di Usmate Velate e quella di Desio Via Novara, presso la sede di Via Solferino, 16 a Monza. Per questo è stata presentata apposita istanza di finanziamento in Regione Lombardia che con DGR XI/6990/2022 ha inserito la progettualità tra quelle inviate al Ministero della Salute. Infine l'ATS ha avanzato richiesta di finanziamento a Regione Lombardia per la realizzazione della nuova sede amministrativa che prevede l'accorpamento delle sedi territoriale dell'area di Monza in un'area di proprietà ASST di Monza, sita in Via solferino, 16. L'ottimizzazione dovrebbe permettere il contenimento dei costi di gestione e conseguente razionalizzazione dei consumi energetici anche in riferimento agli spostamenti tra le sedi del personale dipendente.	
descrizione dell'impegno strategico	Ottimizzare l'uso delle sedi dell'Agenzia	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	avviare i lavori per l'ottimizzazione delle sedi di ATS Brianza	azioni realizzate /previste (5) * 100 =100%
2024	conclusione lavori della prima annualità della progettualità con l'accorpamento, dove possibile, dei servizi distribuiti su più sedi a seguito mappatura e valutazione dello smart working aziendale	azioni realizzate /previste (2) * 100= 100%
2025	conclusione lavori della seconda annualità della progettualità	azioni realizzate /previste (1) * 100= 100%
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		
	denominazione	razionalizzazione delle sedi ATS
	algoritmo (numeratore)	costi di gestione immobiliare 2025 (tenuto conto della variazione dei costi derivanti dall'inflazione reale)
	algoritmo (denominatore)	costi di gestione immobiliare 2022
	algoritmo	costi di gestione immobiliare 2025 (tenuto conto della variazione dei costi derivanti dall'inflazione reale)/costi di gestione immobiliare 2022*100

2.1.6 Favorire lo sviluppo e la diffusione di progetti di Interventi Assistiti con Animali (IAA) sul territorio dell'ATS Brianza

denominazione dell'impegno strategico	favorire lo sviluppo e la diffusione di progetti di Interventi Assistiti con Animali (IAA) sul territorio dell'ATS Brianza	
UO proponente	igiene urbana veterinaria	
UO responsabile	igiene urbana veterinaria	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie	
ambito PIAO	valore pubblico	
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere	
il contesto	ATS Brianza vuole promuovere lo sviluppo di Interventi Assistiti con Animali presso le strutture specializzate e presso le strutture dell'ambito sanitario e sociosanitario del territorio offrendo un iniziale supporto del personale veterinario con idoneità della UOC Igiene urbana Veterinaria del Dipartimento Veterinario. A tal fine per la prima volta ATS Brianza ha portato a termine il percorso di accreditamento professionale quale provider per poter gestire direttamente corsi per abilitare personale interno ed esterno agli Interventi Assistiti con Animali. Nell'anno 2022 è in corso di svolgimento un primo corso propedeutico e si continuerà negli anni successivi per completare il percorso formativo.	
descrizione dell'impegno strategico	Promuovere lo sviluppo di progetti per Interventi Assistiti con Animali offrendo alle strutture interessate il supporto del personale del Dipartimento Veterinario dotato di specifica idoneità.	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	organizzazione ed effettuazione di corsi per l'idoenità in IAA	corsi effettuati in IAA/corsi programmati in IAA (n. 2)*100=100%
2024	organizzazione ed effettuazione di corsi per l'idoenità in IAA	corsi effettuati in IAA/corsi programmati in IAA (n. 2)*100=100%
2025	organizzazione ed effettuazione di corsi per l'idoenità in IAA	corsi effettuati in IAA/corsi programmati in IAA (n. 2)*100=100%
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		
denominazione	collaborazione della UOC Igiene Urbana Veterinaria in progetti in IAA organizzati da strutture presenti sul territorio della ATS	
algoritmo (numeratore)	numero progetti in IAA oggetto di collaborazione	
algoritmo (denominatore)	numero di richieste ricevute di collaborazione in IAA	
algoritmo	numero progetti in IAA oggetto di collaborazione/numero di richieste ricevute di collaborazione in IAA *100	

2.1.7 Analisi del bisogno per la governance dell'offerta in ATS Brianza

denominazione dell'impegno strategico	analisi del bisogno per la governance dell'offerta in ats Brianza	
UO proponente	epidemiologia	
UO responsabile	epidemiologia	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie	
ambito PIAO	valore pubblico	
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere	
il contesto	La Legge Regionale n. 22/2021 ha portato la piena separazione del ruolo di committenza e governo dal ruolo di erogazione con un orientamento alla presa in carico della persona nel suo complesso e alla integrazione tra servizi. L'ATS sulla base degli indirizzi regionali, dell'analisi epidemiologica locale dei bisogni di salute e della capacità erogativa territoriale ha il compito di orientare l'offerta erogativa delle strutture sanitarie di competenza. In tale contesto si rende necessaria la periodica analisi dei bisogni di salute, in coordinamento con il dipartimento PAAPSS, per la definizione di un piano di governo capace di indirizzare le scelte interne ed esterne ad ATS ed identificare aree che necessitano di interventi e rimodulazione dell'offerta	
descrizione dell'impegno strategico	Coinvolgimento degli stakeholders nell'analisi dei bisogni di salute.	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	predisposizione del piano triennale di analisi del bisogno per definire le aree prioritarie di analisi tramite allestimento di tavolo di lavoro con stakeholder interni e esterni; analisi delle aree identificate e predisposizione di documento inerente	[tavolo di lavoro decretato/tavolo di lavoro da decretare = si → p 50 +documento analisi =si → p 50]
2024	revisione del piano triennale di analisi del bisogno per definire le aree prioritarie di analisi tramite tavolo di lavoro con stakeholder interni e esterni; analisi delle aree identificate e predisposizione di documento inerente	[riunioni effettuate/riunioni da effettuare(1) *100 = 100%→ p 50 +documento analisi =si → p 50]
2025	revisione del piano triennale di analisi del bisogno per definire le aree prioritarie di analisi tramite tavolo di lavoro con stakeholder interni e esterni; analisi delle aree identificate e predisposizione di documento inerente	[riunioni effettuate/riunioni da effettuare(1) *100 = 100%→ p 50 +documento analisi =si → p 50]
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		
	denominazione	coinvolgimento degli stakeholders nell'analisi del bisogno
	algoritmo (numeratore)	numero stakeholders invitati
	algoritmo (denominatore)	numero stakeholders da coinvolgere
	algoritmo	numero stakeholders invitati/numero stakeholders da coinvolgere *100

2.1.8 Un nuovo portale per prendersi cura del caregiver

denominazione dell'impegno strategico	un nuovo portale per prendersi cura del caregiver	
UO proponente	innovazione e comunicazione	
UO responsabile	innovazione e comunicazione	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari, sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie	
ambito PIAO	valore pubblico	
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere	
il contesto	Nel 2022 ATS Brianza ha messo in atto una serie di azioni formative ed informative rivolte ai caregiver familiari. Durante questi eventi è emersa la richiesta da parte dei caregiver di avere un "luogo" dove poter trovare informazioni, video, normative a supporto dell'attività quotidiana del caregiver. Portale tematico di informazione, formazione assistenza ai caregiver. Il sito ha l'obiettivo di offrire moduli formativi ad una platea ampia di caregiver, offrendo un canale di fruizione e condivisione semplice e moderno. Video, articoli, testimonianze, un calendario di eventi che crei condivisione e supporti la comunità territoriale su temi, criticità ed esperienze condivise.	
descrizione dell'impegno strategico	Coinvolgimento degli ambiti nella creazione e implementazione del portale "www.assistereinfamiglia.org": il portale che si prende cura del caregiver	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	Creazione e messa on line del portale www.assistereinfamiglia.org	creazione e messa on line del portale www.assistereinfamiglia.org =si
2024	Implementazione dell'area video con indicazioni pratiche per i caregiver	video implementati/video da implementare (3)* 100=100%
2025	Realizzazione e sperimentazione di un sistema di contatto rivolto ai caregiver per rispondere a domande e supportarli nell'assistenza	realizzazione e sperimentazione di un sistema di contatto=si
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		
	denominazione	coinvolgimento ambiti
	algoritmo (numeratore)	numero ambiti coinvolti nella promozione del portale tra i cittadini
	algoritmo (denominatore)	numero ambiti da coinvolgere nella promozione del portale tra i cittadini (8)
	algoritmo	numero ambiti coinvolti nella promozione del portale tra i cittadini/numero ambiti da coinvolgere nella promozione del portale tra i cittadini (8)*100

2.1.9 Governance dell'offerta in ATS Brianza sulla base dell'analisi del bisogno

denominazione dell'impegno strategico	governance dell'offerta in ats Brianza sulla base dell'analisi del bisogno	
UO proponente	dipartimento programmazione accreditamento acquisto prestazioni sanitarie e sociosanitarie	
UO responsabile	accreditamento controllo e vigilanza strutture sanitarie	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie	
ambito PIAO	valore pubblico	
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere	
il contesto	La Legge Regionale n. 22/2021 ha portato la piena separazione del ruolo di committenza e governo dal ruolo di erogazione con un orientamento alla presa in carico della persona nel suo complesso e alla integrazione tra servizi. L'ATS sulla base degli indirizzi regionali, dell'analisi epidemiologica locale dei bisogni di salute e della capacità erogativa territoriale ha il compito di orientare l'offerta erogativa delle strutture sanitarie di competenza. In tale contesto si rende necessario prevedere sulla base della periodica analisi dei bisogni di salute la definizione della pianificazione dell'offerta secondo gli strumenti definiti annualmente a livello regionale e riportati negli indirizzi di programmazione.	
descrizione dell'impegno strategico	Coinvolgimento degli stakeholders nella pianificazione dell'offerta secondo gli strumenti definiti annualmente a livello regionale e riportati negli indirizzi di programmazione supportato da una periodica analisi dei bisogni di salute.	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	In collaborazione con la UO Epidemiologia, istituzione di un tavolo di lavoro con gli stakeholder interni ed esterni per condividere l'analisi dei bisogni di salute e le strategie di miglioramento dell'offerta.	formalizzazione del tavolo di lavoro=si
2024	In collaborazione con la UO Epidemiologia, coordinamento del tavolo di lavoro per il governo dell'offerta	riunioni effettuate/riunioni da effettuare(1) *100 = 100%
2025	In collaborazione con la UO Epidemiologia, coordinamento del tavolo di lavoro per il governo dell'offerta	riunioni effettuate/riunioni da effettuare(1) *100 = 100%
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		
denominazione	coinvolgimento degli stakeholders nel governo dell'offerta	
algoritmo (numeratore)	numero di stakeholders invitati	
algoritmo (denominatore)	numero di stakeholders da coinvolgere	
algoritmo	numero di stakeholders invitati/numero di stakeholders da coinvolgere*100	

2.1.10 Follow up del paziente oncologico dopo intervento chirurgico

denominazione dell'impegno strategico	follow-up del paziente oncologico dopo intervento chirurgico	
UO proponente	dipartimento programmazione accreditamento acquisto prestazioni sanitarie e sociosanitarie	
UO responsabile	accreditamento controllo e vigilanza strutture sanitarie	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie	
ambito PIAO	valore pubblico	
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere	
il contesto	<p>Il contesto attuale evidenzia criticità nella gestione della domanda e dell'offerta di prestazioni sanitarie di primo accesso e controllo con allungamento dei tempi di attesa e squilibrio di offerta tra prestazioni da erogare in fase di urgenza o di inquadramento diagnostico e prestazioni di controllo destinate al follow-up di pazienti cronici ed oncologici. I principali obiettivi del progetto sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. condivisione delle modalità operative di pianificazione del percorso di follow-up del paziente oncologico chirurgico su tutto il territorio, attraverso un'azione di sistema coordinata da ATS Brianza con il coinvolgimento delle strutture di ricovero e cura pubbliche e private accreditate; 2. prescrizione e prenotazione delle prestazioni di follow-up alla dimissione dopo intervento chirurgico radicale per patologia oncologica da effettuarsi all'interno della stessa struttura; 3. erogazione di tutte le prestazioni nei tempi previsti dal percorso di follow-up; 4. maggiore aderenza del paziente al percorso di follow-up con miglioramento della qualità dell'assistenza. 	
descrizione dell'impegno strategico	Promozione dei follow up all'interno della struttura di erogazione dell'intervento	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	redazione di un documento riportante modalità comuni ed omogenee di programmazione del follow-up per i pazienti sottoposti ad intervento chirurgico radicale per tumore della mammella e per tumore del colon-retto	documenti predisposti/documenti da predisporre(1) *100 = 100%
2024	redazione di un documento riportante modalità comuni ed omogenee di programmazione del follow-up per i pazienti sottoposti ad intervento chirurgico radicale per tumore dell'utero e per tumore del polmone	documenti predisposti/documenti da predisporre(1) *100 = 100%
2025	redazione di un documento riportante modalità comuni ed omogenee di programmazione del follow-up per i pazienti sottoposti ad intervento chirurgico radicale per altre tipologie di tumore	documenti predisposti/documenti da predisporre(1) *100 = 100%
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		
	denominazione	incremento percentuale, rispetto all'anno di riferimento, di prestazioni definite come tracer di follow-up effettuate nella stessa struttura nella quale il paziente è stato operato
	algoritmo (numeratore)	% di prestazioni definite come <i>tracer</i> di follow-up effettuate a pazienti oncologici operati nella stessa struttura nell'anno di analisi
	algoritmo (denominatore)	% di prestazioni definite come tracer di follow-up effettuate a pazienti oncologici operati nella stessa struttura nell'anno di riferimento
	algoritmo	$\frac{\% \text{ di prestazioni definite come tracer di follow-up effettuate a pazienti oncologici operati nella stessa struttura nell'anno di analisi}}{\% \text{ di prestazioni definite come tracer di follow-up effettuate a pazienti oncologici operati nella stessa struttura nell'anno di riferimento}} * 100$

2.1.11 Coinvolgere il Terzo Settore nell'integrazione sanitaria, socio sanitaria e sociale per sostenere la salute e il benessere della comunità

denominazione dell'impegno strategico	coinvolgere il Terzo Settore nell' integrazione sanitaria, socio sanitaria e sociale per sostenere la salute e il benessere della comunità	
UO proponente	dipartimento della programmazione per l'integrazione prestazioni sociosanitarie e sociali	
UO responsabile	dipartimento della programmazione per l'integrazione prestazioni sociosanitarie e sociali	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari sociosanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie	
ambito PIAO	valore pubblico	
collegamento agenda ONU 2030	salute e benessere	
il contesto	Il Dipartimento PIPSS, attraverso le funzioni definite dal nuovo POAS, ha in capo la gestione e il coordinamento dei rapporti e delle relazioni con il Terzo Settore. Il raccordo tra il sistema sanitario, sociosanitario e sociale è assicurato a livello programmatico dalla Cabina di Regia e a livello operativo da tavoli tematici con i diversi stakeholder della rete territoriale: tra questi, portatore d'interesse di fondamentale importanza è il Terzo Settore che può concorrere a sviluppare obiettivi prioritari di welfare e ad assicurare risposte integrate e appropriate ai cittadini. La realizzazione dell'obiettivo prevede una forte integrazione con la SC Innovazione e Comunicazione che sovrintende il sistema delle relazioni con le organizzazioni di volontariato, terzo settore e organizzazioni di partecipazione dei cittadini.	
descrizione dell'impegno strategico	Promuovere il raccordo tra il sistema sanitario, sociosanitario e sociale favorendo il coinvolgimento attivo della cittadinanza e dei portatori d'interesse compreso il terzo settore.	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	istituire il tavolo del terzo settore, in collaborazione con la SC Innovazione e Comunicazione, redigere il relativo regolamento e avviare il raccordo con gli UdP per lo sviluppo delle aree di integrazione	[istituzione tavolo terzo settore = si → p 40 + predisposizione regolamento = si → p 40+ incontri con UdP effettuati (x)/da effettuare (x) *100 = 100% → p 20] = 100 punti
2024	individuare aree di fragilità e/o patologia, anche in relazione alla stesura dei Piani di zona, per l'attivazione o prosecuzione di tavoli di lavoro specifici in cui partecipano i referenti del Terzo Settore	[aree individuate ≥ 1 = si → p 50 + tavoli attuati (x)/da attuare (x) *100 = 100% → p 50] = 100 punti
2025	proseguire le attività dei tavoli di lavoro sull'area/e individuata/e (anche tramite indagini di soddisfazione del cliente) e redigere il piano di comunicazione al territorio evidenziando il raccordo con gli UdP	[incontri tavoli effettuati (x)/da effettuare (x) *100 = 100% → p 50+ redazione piano di comunicazione = si→ p 50]= 100 punti
INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito)		
	denominazione	tavolo del terzo settore
	algoritmo (numeratore)	numero partecipanti al tavolo
	algoritmo (denominatore)	numero soggetti che devono essere invitati al tavolo
	algoritmo	numero partecipanti al tavolo/numero soggetti che devono essere invitati al tavolo*100

2.2 Performance

Gli impegni strategici che l'ATS Brianza ha individuato come impegni di "valore organizzativo", ossia che impattano immediatamente sulla propria organizzazione, con l'obiettivo di renderla più efficiente ed efficace, e indirettamente sui propri clienti, sono riportati nei paragrafi seguenti e si inseriscono nella linea strategica di attività "incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività".

2.2.1 La reingegnerizzazione e la semplificazione dei processi

denominazione dell'impegno strategico	la reingegnerizzazione e la semplificazione dei processi		
UO proponente	servizi informativi aziendali		
UO responsabile	servizi informativi aziendali		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	all'interno del dipartimento amministrativo sono stati mappati circa 90 processi. alcuni di questi processi derivano da una tradizione organizzativa che necessita di un ammodernamento. E' già stata definita l'esigenza di reingegnerizzare il processo di produzione dei decreti, si pone quindi la necessità/opportunità di utilizzare le potenzialità della digitalizzazione per renderli più efficaci ed efficienti.		
descrizione dell'impegno strategico	efficientamento dell'attività delle uo aziendali afferenti al dipartimento amministrativo		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	servizi informativi aziendali		
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
realizzare una anagrafica dei processi da reingegnerizzare all'interno del Dipartimento Amministrativo definendo le sue modalità di gestione e le priorità dei processi da reingegnerizzare e reingegnerizzando il processo di "gestione dell'iter deliberativo"	[anagrafica costruita=si → p 25 + definizione delle modalità di gestione dell'anagrafica=si → p 25 + individuazione priorità = si → p 25 + avvenuta reingegnerizzazione del processo "gestione dell'iter deliberativo"= si → p 25] = 100 punti	anagrafica costruita=si (ev mail di risposta) + definizione modalità gestione anagrafica= si + individuazione priorità =si + avvenuta reingegnerizzazione iter deliberativo=si	
COMMENTO	Sono state realizzate tutte le fasi definite per l'obiettivo		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
descrizione dell'impegno strategico	efficientamento dell'attività delle uo aziendali afferenti al dipartimento amministrativo		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	aggiornare l'anagrafica dei processi da reingegnerizzare, ridefinire le priorità e reingegnerizzare il processo individuato nell'anno precedente	[avvenuto aggiornamento anagrafica e ridefinizione priorità = si → p 25 + avvenuta reingegnerizzazione di un processo= si → p 75] = 100 punti	
2024	aggiornare l'anagrafica dei processi da reingegnerizzare, ridefinire le priorità e reingegnerizzare il processo individuato nell'anno precedente	[avvenuto aggiornamento anagrafica e ridefinizione priorità = si → p 25 + avvenuta reingegnerizzazione di un processo= si → p 75] = 100 punti	
2025	aggiornare l'anagrafica dei processi da reingegnerizzare, ridefinire le priorità e reingegnerizzare il processo individuato nell'anno precedente	[avvenuto aggiornamento anagrafica e ridefinizione priorità = si → p 25 + avvenuta reingegnerizzazione di un processo= si → p 75] = 100 punti	

Si elencano qui di seguito le procedure individuate al fine di una semplificazione e reingegnerizzazione in ordine di priorità.

Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare

dare la possibilità a tutti i dipendenti assunti nel 2023 di firmare tutti i futuri documenti (richiesta aspettativa, richiesta L104/92, richiesta mobilità interna, cessazione, adesione Perseo, ecc.) con firma digitale.

modello 770

procedimento sanzionatorio ticket

rilevazione contabile in automatico dei movimenti riferiti ad ammortamenti, sterilizzazione, dismissioni

IVA: dichiarazione rilevazione contabile e IVA delle fatture in IVA Split commerciale, LIPE

procedura stipendiale contributi previdenziali, fiscali: completare l'emissione dei mandati da sistema

procedimento sanzionatorio tradizionale

procedimento recupero crediti

Tale elenco rappresenta una prima cernita all'interno dei processi del Dipartimento Amministrativo che è stato individuato per mettere a punto il processo da applicare successivamente agli altri Dipartimenti aziendali. Ogni anno l'elenco verrà aggiornato sia in termini di processi da semplificare e reingegnerizzare che in termini di priorità in ragione degli eventuali eventi contingenti che si dovessero presentare.

2.2.2 La piena accessibilità all'amministrazione

denominazione dell'impegno strategico	avviare il percorso di facilitazione dell'accesso ai servizi digitali dell'ats della Brianza per gli ultrasessantacinquenni e i disabili		
UO proponente	servizi informativi aziendali		
UO responsabile	servizi informativi aziendali		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	è stato completato recentemente un percorso di riorganizzazione tecnica del sito dell'agenzia		
descrizione dell'impegno strategico	introduzione delle tecnologie per la navigazione facilitata del sito secondo le indicazioni della normativa e progressivo adattamento dei processi rivolti ai cittadini alle esigenze delle fasce deboli e dei disabili		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	servizi informativi aziendali		
descrizione impegno operativo		indicatore	sal al 31/12/2022
avviare il percorso di facilitazione della digitalizzazione per ultrasessantacinquenni e disabili		tecnologie abilitanti = si 100 punti	installata sul sito ATS AccessiWay tecnologia abilitante
COMMENTO	Si conferma il raggiungimento dell'obiettivo al 31/12/2022 con avvenuta installazione sul sito ATS tecnologia Accessiway		

2.2.3 La promozione delle pari opportunità e della cultura di genere

Con Decreto del Direttore Generale n. 121 del 26.11.2021 si è costituito il nuovo Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia di Tutela della Brianza.

Con decreto n. 279/22 è stato approvato il "Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell'Agenzia di Tutela della Salute della Brianza per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Al CUG sono riconosciute le funzioni ed i compiti previsti dal D.lgs. 165/2001 art. 57 come novellato dalla L. 4.11.2010 n. 183, dalle Linee Guida nazionali sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

Il CUG opera in stretta collaborazione con la Direzione Strategica Aziendale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse che la Direzione stessa mette a disposizione per il corretto ed adeguato svolgimento delle attività. Al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate.

Tra i compiti propositivi rientra la predisposizione della programmazione delle azioni positive per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne, ed in generale per favorire il benessere dei dipendenti che comporta ricadute positive sul contesto lavorativo e sulla qualità della prestazione nel rispetto dell'interesse pubblico, di seguito sono dettagliate quelle del triennio 2023-2025.

AZIONI POSITIVE:

Le Azioni Positive vengono annualmente riesaminate e riconvalidate oppure modificate sulla base di mutate esigenze. L'individuazione avviene per aree tematiche e nello specifico.

1. AREA: 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;

Azione positiva n. 1	Informazione e sensibilizzazione compiti CUG
Obiettivo	Diffondere tra il personale la conoscenza del CUG del ruolo e delle finalità: <ul style="list-style-type: none"> • aggiornamento pagina intranet con sezione dedicata ai fini di divulgare informazioni ai lavoratori/trici • garantire l'invio annuale della relazione sulle pari opportunità al Ministero della Funzione Pubblica • gestione segnalazioni inviate dal personale alla casella di posta del CUG
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	CUG, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, Servizi Informativi Aziendali, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2023-2024-2025
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 2023-2024-2025
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 3	Partecipazione della rete regionale dei CUG
Obiettivo	Realizzare percorsi condivisi con i CUG del territorio lombardo e partecipazione al Gruppo di Lavoro con aree tematiche: <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione alla rete regionale dei CUG ; • Contribuire alle attività proposte dalla rete regionale

	<ul style="list-style-type: none"> • Medicina di Genere
Target	Presidente/Vicepresidente/Segretario
Soggetti coinvolti	CUG, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anni 2023-2024-2025
Costi	Senza oneri aggiuntivi

2. AREA: 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;

Azione positiva n. 4	Realizzazione indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, al fine di individuare soluzioni per il superamento delle criticità
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Somministrazione questionario sul benessere organizzativo • Collaborazione alle iniziative sul tema organizzate da altri servizi aziendali
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anno 2023
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 5	Azioni per favorire il benessere organizzativo
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione corsi mirati a favorire il benessere organizzativo anche accogliendo i suggerimenti dal personale
Target	Dipendenti
Soggetti	Direzione Strategica, CUG, UOS Formazione e valutazione risorse umane

Azione positiva n. 5	Azioni per favorire il benessere organizzativo
coinvolti	
Periodo	Anno 2023
Costi	€ 3.000,00

AREA: Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza

3. AREA : 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 Codice di condotta, assicurare la presenza 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.

Azione positiva n. 6	Diffusione della conoscenza del codice di condotta sulle molestie supportare e divulgare le iniziative di contrasto alla violenza sul territorio
Obiettivo	Rafforzare le misure di contrasto ad ogni forma di violenza attraverso: <ul style="list-style-type: none"> - La divulgazione del codice di condotta sulle molestie - Inserimento all'interno dei corsi del neoassunto di momenti di formazione sui temi di conciliazione, violenza di genere e sul ruolo del CUG; produzione di comunicazioni informative su compiti e ruolo del CUG
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG UOC Sviluppo Risorse Umane: UO. Comunicazione
Periodo	2023-2024-2025
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 7	Diffusione della conoscenza del codice di condotta sulle molestie supportare e divulgare le iniziative di contrasto alla violenza sul territorio
Obiettivo	Implementazione di contenuti nella sezione intranet dedicata sul tema della parità di genere e sul contrasto alla violenza con invio di comunicazioni mirate in occasione del 25 novembre e del 8 marzo
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG UOC Sviluppo Risorse Umane: UO. Comunicazione
Periodo	2023-2024-2025
Costi	Senza oneri aggiuntivi

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 part time 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

Azione positiva n. 8	Individuazione ed attuazione di politiche di conciliazione
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> contribuire alla diffusione della conoscenza delle iniziative di conciliazione messe in campo dall'Agenzia raccogliere eventuali suggerimenti avanzati dal personale in tema di conciliazione e riassumerli in proposte organiche
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2023-2024-2025
Costi	Non valutabili

SINTESI AZIONI POSITIVE

area	azione positiva		soggetti coinvolti	attività annuale		
	num	descrizione		2023	2024	2025
promozione delle pari opportunità e cultura di genere	1	Informazione e sensibilizzazione compiti CUG	UO Stakeholder Domanda Servizi, Servizi Informativi Aziendali, UOC Sviluppo Risorse Umane-CUG	●	●	●
	2	Formazione sul campo dei componenti del CUG	UOS Formazione e valutazione risorse umane-CUG	●	●	●
	3	Partecipazione della rete regionale dei CUG	CUG	●	●	●
benessere organizzativo	4	Realizzazione indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, al fine di individuare soluzioni per il superamento delle criticità	RSPP, UOS Formazione e valutazione risorse umane CUG	●	●	●
	5	Organizzazione di corsi di formazione sul benessere organizzativo	UOS Formazione e valutazione risorse umane CUG	●	●	●

contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza	6	Diffusione delle conoscenze sul codice di condotta sulle molestie	UOC Sviluppo Risorse Umane-Comunicazione-CUG	●	●	●
	7	Gestione sezione intranet dedicata al tema della parità di genere e del contrasto alla violenza ed invii di comunicazioni mirate in occasione del 25 novembre e dell'8 marzo	Comunicazione -CUG	●	●	●
conciliazione vita lavoro	8	Raccolta e rielaborazione dei suggerimenti in tema di conciliazione provenienti dal personale	UOC Sviluppo Risorse Umane-CUG	<input type="checkbox"/>	●	●

Il PIAOA è stato pubblicato come previsto nella sezione “Amministrazione trasparente” al seguente link: [clicca qui](#).

Di seguito si riporta l'impegno strategico relativo al CUG.

denominazione dell'impegno strategico	promozione delle pari opportunità e della cultura di genere	
UO proponente	comitato unico di garanzia	
UO responsabile	comitato unico di garanzia	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività	
ambito PIAO	performance/valore organizzativo	
il contesto	Tra i compiti propositivi del CUG rientra la predisposizione della programmazione delle azioni positive per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne, ed in generale per favorire il benessere dei dipendenti che comporta ricadute positive sul contesto lavorativo e sulla qualità della prestazione nel rispetto dell'interesse pubblico.	
descrizione dell'impegno strategico	Miglioramento del sistema delle pari opportunità nell'ATS Brianza	
IMPEGNO OPERATIVO 2022		
descrizione impegno operativo	indicatore	sal al 31/12/2022
realizzare le azioni previste per l'annualità in corso e garantire l'invio annuale della relazione sulle pari opportunità nei tempi previsti	[azioni realizzate/previste (3) * 100 ≥ 80% → p 90 + relazione inviata nei tempi = si → p 10] = 100 punti	<p>documento predisposto e pubblicato con decreto numero 473 del 28/12/2022</p> <p>3 incontri partecipati su 3 organizzati (17/03 e 26/05 22/09)</p> <p>relazione inviata in data 30/03/2022 prot 0026519/22</p> <p>Trasmesse quattro comunicazioni via mail: 22/8 e 23/9. 25/11 e 29/12</p> <p>predisposto elenco trimestrale aggiornato con orari edizioni corsi</p>
COMMENTO	Sono state effettuate tutte le azioni previste per l'anno 2022. Ad integrazione della sezione informazione e sensibilizzazione sui compiti del CUG è stata alimentata anche la sezione dedicata sulla intranet aziendale.	
UO responsabile	comitato unico di garanzia	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	realizzare le azioni previste per l'annualità in corso e garantire l'invio annuale della relazione sulle pari opportunità nei tempi previsti	[azioni realizzate/previste (3) * 100 ≥ 80.% → p 90 + relazione inviata nei tempi = si → p 10] = 100 punti
2024	realizzare le azioni previste per l'annualità in corso e garantire l'invio annuale della relazione sulle pari opportunità nei tempi previsti	[azioni realizzate/previste (4) * 100 ≥ 75% → p 90 + relazione inviata nei tempi = si → p 10] = 100 punti
2025	realizzare le azioni previste per l'annualità in corso e garantire l'invio annuale della relazione sulle pari opportunità nei tempi previsti	[azioni realizzate/previste (4) * 100 ≥ 75% → p 90 + relazione inviata nei tempi = si → p 10] = 100 punti

2.2.4 La qualità aziendale

L'ATS Brianza dalla sua costituzione ha sviluppato il proprio sistema di gestione per la qualità con riferimento alla norma UNI EN ISO 9001: 2015, per contribuire al miglioramento dell'organizzazione e incrementare la soddisfazione dei propri utenti. Tutta l'ATS Brianza è impegnata nell'attuazione della politica della qualità, pur essendo oggetto di certificazione solo una parte dei processi dell'Agenzia, come rilevabile dal certificato dell'ente CSQ, presente sulla intranet aziendale al link [clicca qui](#), mentre la politica della qualità è consultabile al link [clicca qui](#).

La politica della qualità è stata declinata in una pianificazione pluriennale. Di seguito si riporta l'impegno strategico dell'ATS Brianza in ambito qualità.

denominazione dell'impegno strategico	crediamo nella qualità	
UO proponente	controlli interni, qualità e risk management	
UO responsabile	controlli interni, qualità e risk management	
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività	
ambito PIAO	performance/valore organizzativo	
il contesto	nell'ambito del sistema di gestione per la qualità (SGQ) dell'ATS Brianza che coinvolge tutte le sue aree dipartimentali è stato definito e monitorato un indicatore diretto a rilevare a livello di agenzia e di dipartimento la "propensione alla qualità". Esso misura e rapporta tra loro varie dimensioni ritenute significative per il SGQ (es. processi certificati; processi documentati ecc); Nell'ambito della programmazione annuale dell'SGQ sono definite le attività "ordinarie" dirette a garantire la manutenzione e quelle "innovative" dirette a implementare il SGQ. La realizzazione delle attività programmate alimenta il predetto indicatore che, in una scala da 0 a 1, è stato pari nel 2017 a 0,44; 2018 a 0,48; 2019 a 0,58; 2020 a 0,52, nel 2021 pari a 0,53	
descrizione dell'impegno strategico	mantenimento dell'indicatore di propensione alla qualità non inferiore a punti 0,50	
IMPEGNO OPERATIVO 2022		
UO responsabile	gestione qualità	
descrizione impegno operativo	indicatore	sal al 31/12/2022
realizzare le attività ordinarie e innovative definite nella programmazione annuale del sgq	attività realizzate/programmate * 100 ≥ 90%	documenti approvati 58/58 indicatori individuati 8/8 adr realizzate 26/26 prodotti individuati 3/3 customer 20/20 esigenze 14/14
COMMENTO	Sono state realizzate tutte le attività programmate	
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore
2023	realizzare le attività ordinarie e innovative definite nella programmazione annuale del sgq	attività realizzate/programmate * 100 ≥ 90%
2024	realizzare le attività ordinarie e innovative definite nella programmazione annuale del sgq	attività realizzate/programmate * 100 ≥ 90%
2025	realizzare le attività ordinarie e innovative definite nella programmazione annuale del sgq	attività realizzate/programmate * 100 ≥ 90%

La certificazione UNI EN ISO 9001: 2015 nel 2023 sarà acquisita per le seguenti strutture: Laboratorio di prevenzione e Formazione.

Poiché il presente Piano ricomprende in sé anche il piano della performance e poiché 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 indirizzati 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 i risultati sono stati ottenuti". Da ciò ne consegue che la misurazione/valutazione della **performance organizzativa** 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.

La successiva tabella

-mostra l'implementazione progressiva del sistema;

-indica le "dimensioni" utilizzate (misurate) per determinare la performance organizzativa dell'ATS Brianza.

dimensione	sotto dimensione	contenuto	tipologia indicatori ATS	piano/relazione						
				2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
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 Regioni - 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 quando 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 una organizzazione di minimizzare il rischio operativo, procedurale e anticorrottivo 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 garantire l'accesso immediato a dati e informazioni relative alle attività dell'ATS, come richiesto dalla normativa di settore, pubblicandoli tempestivamente sul sito dell'ATS"							●	●
parità opportunità	parità opportunità	la "capacità di una organizzazione di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro per le proprie collaboratrici e i propri collaboratori"								●

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

denominazione dell'impegno strategico	metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria		
UO proponente	dipartimento igiene e prevenzione sanitaria		
UO responsabile	dipartimento igiene e prevenzione sanitaria		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di prevenzione sanitaria e veterinaria per la tutela della salute pubblica, dell'ambiente e del benessere delle persone e degli animali		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	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		
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)		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
sperimentare l'utilizzo degli strumenti che saranno individuati per analizzare il contesto territoriale e il bisogno di salute ai fini della programmazione delle attività riguardanti i processi Sp.183, Sp.193, Sp.226, Sp.231 e Sp.234	[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	prodotti i moduli esterni (cruscotti per controllo gestionale) per elaborazione dati prodotti stesura progettazione di ristrutturazione applicativo in fase di conclusione Attività sperimentale avviata (prototipi pbx) Le analisi sui dati esterni consolidate sono a regime e lavorano con il gestionale attualmente in uso , la relazione finale predisposta = SI	
COMMENTO			
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
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%	
2024	erogare iniziative di formazione su argomenti project management; alfabetizzazione digitale, project management; sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali che possono portare all'accrescimento individuale in funzione dell'ambito d'impiego.	[neo-assunti formati/da formare * 100 ≥ 80% → p 50 + titolari incarichi di funzione formati /da formare * 100 ≥ 20% → p 30 + altri dipendenti formati/dipendenti * 100 ≥ 10% → p 20] = 100 punti	

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto

Nella presente sezione del PIAO, l'ATS della Brianza identifica i propri rischi corruttivi e declina la propria programmazione strategica per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, accogliendo la nozione più ampia di "corruzione" in adesione alla normativa internazionale e nazionale di riferimento, intesa come caso di abuso da parte del dipendente del potere a lui affidato al fine di ottenere indebiti vantaggi privati.

Pertanto, sono ricomprese le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, sia in evidenza un malfunzionamento (c.d. "maladministration") dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni o dei compiti attribuiti, che possono rivestire carattere amministrativo, tecnico o sanitario o di altro genere e riguardare ogni dipendente quale sia la qualifica ricoperta. Le situazioni rilevanti, pertanto, non si esauriscono nella violazione degli artt. 318 e seguenti del Codice Penale, ma vanno oltre la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del Codice Penale (vedasi Circolare n. 1 del 25/01/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

La presente sezione viene elaborata in applicazione della vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione e con la più ampia partecipazione e condivisione dei soggetti che concorrono alla gestione controllata del rischio. Si è inoltre tenuto conto del Decreto-Legge 6 novembre 2021, n. 152 (convertito in legge con modificazioni dall'art. 1, comma 1, L. 29/12/2021 n. 233) recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose" e il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) recante "rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

I destinatari sono tutti i dipendenti della ATS della Brianza, i collaboratori, i consulenti, i tirocinanti e tutti coloro che, a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia di contratto od incarico, direttamente od indirettamente, in maniera stabile o temporanea, instaurano rapporti o relazioni con l'Agenzia. Secondo la specificità normativa di settore, i principi citati e le disposizioni ad hoc si applicano a fornitori/provider/appaltatori e altri soggetti che abbiano instaurato rapporti contrattuali o convenzionali con l'ATS della Brianza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in poi RCPT) è supportato, oltre che da un collaboratore, anche da referenti aziendali, sotto individuati, in quanto Direttori/Responsabili/Dirigenti di articolazioni organizzative i cui processi sono inseriti nelle aree a rischio, che attualmente risultano i seguenti:

Cognome e Nome	Categoria Professionale	Struttura di afferenza al/alla
BOLIS STEFANIA	Dirigente Amministrativo	Direzione Generale
BORRA RAFFAELLA	Dirigente Amministrativo	Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali
CASTELLI NICOLETTA	Dirigente Medico	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria
GRAPPIOLO ALESSANDRA	Dirigente Medico	Dipartimento Programmazione, Accreditamento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie e Sociosanitarie
MARANGON VERONICA	Dirigente Farmacista	Direzione Sanitaria
MUSCIONICO FABIO	Dirigente Psicologo	Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle prestazioni sociosanitarie con quelle sociali
PASSONI PAOLA	Dirigente Psicologo	Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle prestazioni sociosanitarie con quelle sociali
PEREGO DIEGO	Dirigente Veterinario	Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di Origine Animale
SARTORI ELENA	Dirigente Amministrativo	Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali
SFERRAZZA PAPA LEONARDO	Dirigente Architetto	Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali
VIRGILIO VIVIANA	Dirigente Amministrativo	Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali

Detti referenti operano in stretto collegamento con il RCPT sia nella fase di definizione delle misure che nella quotidiana applicazione delle stesse oltre che per i flussi di informazioni. Infatti con gli stessi sono previste, di norma, due riunioni all'anno sullo stato di attuazione del piano e su eventuali criticità riscontrate, con particolare riferimento alla attuazione delle misure di prevenzione e alle misure di trasparenza.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

Riportare in questo documento il contesto nazionale ed internazionale, significa che la ATS è consapevole dei possibili rischi e le possibili aree ove potrebbero svilupparsi i fenomeni illeciti che questo piano intende contrastare.

Siamo di fronte ad un contesto nazionale ed internazionale ancora caratterizzato dai postumi della pandemia COVID-19 che dal 2020 ha imposto l'adozione di interventi straordinari e di procedure in emergenza con il rischio di potenziali situazioni di mala gestione, tenendo conto che nel contesto della situazione pandemica, le potenziali zone in cui potrebbe essere facile l'instaurarsi di fenomeni corruttivi, possono essere individuate, ad esempio:

- nei rapporti con i fornitori di dispositivi di protezione e medici (individuazione dei fabbisogni, distribuzioni non necessarie, utilizzo di prodotti non certificati, ecc.);
- nei riconoscimenti economici per la campagna vaccinale;
- nei rapporti con strutture sanitarie e non sanitarie private e convenzionate (controlli e rimborsi di prestazioni o di attività).

Si richiama la relazione del 2° semestre (periodo luglio – dicembre anno 2019) della Direzione Investigativa Antimafia, presentata dal Ministro dell'Interno al Parlamento nel mese di luglio 2020

(pubblicata al seguente link [clicca qui](#)), che presenta un capitolo ad hoc legato alla pandemia, e di cui si riporta un riepilogo.

“L'emergenza sanitaria connessa alla rapida diffusione del COVID-19, se non adeguatamente gestita nella fasi di ripresa post lockdown, può rappresentare un'ulteriore opportunità di espansione dell'economia criminale. ... Tutto ciò, non solo a causa del periodo di lockdown che ha interessato la gran parte delle attività produttive, ma anche perché lo shock del coronavirus è andato ad impattare su un sistema economico nazionale già in difficoltà, ... “

L'Indice di percezione della corruzione (Cpi) 2021 pubblicato a gennaio 2022 da Transparency International classifica l'Italia al 42° posto sui 180 Paesi oggetto dell'analisi. L'Italia ha ricevuto un punteggio di 56/100 nell'indice di Transparency International sulla percezione della corruzione e si è classificata al 17° posto nell'UE (pubblicata al seguente link [clicca qui](#)).

Gli ambiti maggiormente analizzati come possibili zone in cui è più facile l'instaurarsi di fenomeni corruttivi sono individuati negli appalti, nei rapporti con l'industria farmaceutica (individuazione dei fabbisogni, comparaggio, prescrizioni non necessarie, brevetti e uso di farmaci equivalenti, ecc.), nella ricerca scientifica (fenomeni di misconduct scientifica), nei rapporti con la Sanità privata (controlli e rimborsi), nei controlli per ricordare i più significativi.

Nella relazione ANAC “La corruzione in Italia (2016-2019) – Numeri, luoghi e contropartite del malaffare” del 17/10/2019, da agosto 2016 a agosto 2019 i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura sono 152: 113 casi hanno riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, i restanti 39 casi fanno riferimento a procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie. Rispetto alla dislocazione geografica, 11 episodi sono stati registrati in Lombardia. I Comuni rappresentano gli enti maggiormente a rischio, 63 casi, mentre le aziende sanitarie sono coinvolte in 16 casi ovvero l'11%.

Rispetto ai dati del territorio di competenza di ATS, in tema di criminalità, si evidenzia quanto emerso dalla relazione al Parlamento relative all'attività svolta ed ai risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) del 2° semestre 2021 (pubblicata al seguente link [clicca qui](#)), di seguito si riportano alcune segnalazioni presenti riguardanti le provincie di Monza e Lecco.

Nella parte del documento riferita alla “Lombardia” si rileva che anche sulle attività criminali si riflette l'instabilità economica e sociale determinatasi a seguito delle variabili ancora imponderabili collegate all'emergenza sanitaria da SARS-CoV-2 che hanno profondamente segnato la Lombardia stessa. L'osservazione dei fenomeni e degli eventi ha sostanzialmente confermato anche nel semestre in esame l'operatività di soggetti e gruppi di criminalità organizzata di tipo mafioso in particolare di origine calabrese.

Nella Regione risulterebbero operativi 25 *locali* di *'ndrangheta* nelle provincie di Milano, Como), **Monza-Brianza** (locali di Monza, Desio, Seregno, Lentate sul Seveso, Limbiate), **Lecco** (locali di Lecco e Calolziocorte), Brescia, Pavia e Varese.

Sul sito di ANAC, al seguente link [clicca qui](#) sono presenti una serie di indicatori legati al progetto “Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza” nel quale possono essere consultati indicatori di contesto e rischio corruttivo negli appalti.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'ATS della Brianza opera su un territorio di 139 comuni dei territori delle Province di Monza e Brianza (55 comuni) e di Lecco (84 comuni).

I Distretti, afferenti a far data dal 30.03.2022, alle ASST del territorio per effetto dell'art. 7 bis della L.R. n. 33/2009 e ss.mm.ii, sono suddivisi in 8 ambiti distrettuali. Gli ambiti distrettuali di Bellano, Lecco e Merate costituiscono il Distretto dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) di Lecco.

L'ambito distrettuale di Monza rappresenta il Distretto ATS di Monza, coincidente con l'ASST di Monza, mentre gli ambiti distrettuali di Desio, Seregno, Carate e Vimercate formano il Distretto dell'ASST della Brianza.

La legge regionale n. 22 del 14 dicembre 2021 ha di fatto modificato compiti e competenze degli enti del S.S.R. In applicazione alle disposizioni regionali che hanno pian piano dato il via all'attuazione della riforma sanitaria si è provveduto all'adozione del POAS attualmente in vigore. Sono ad oggi in corso le attività per allineare l'organizzazione alla nuova struttura prevista dal citato documento.

La dotazione del personale operante nell'ATS Brianza al 31/12/2022 risulta essere la seguente:

NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2022	RUOLO	NUMERO TESTE
1) Dirigenza	AMMINISTRATIVO Dirigenza	18
	PROFESSIONALE Dirigenza	7
	SANITARIO Dirigenza Medica	88
	SANITARIO Dirigenza non Medica	25
	TECNICO Dirigenza	4
1) Dirigenza Totale		142
2) Comparto	AMMINISTRATIVO Comparto	227
	SANITARIO Comparto	182
	TECNICO Comparto	55
2) Comparto Totale		464
Totale complessivo		606

MAPPATURA DEI PROCESSI

Dal 2017, con l'approvazione della organizzazione aziendale POAS 2016/2018 è stata avviata la mappatura dei processi dell'ATS, il collegamento di questi alle aree a rischio e la relativa analisi dei rischi.

Nel 2022 il numero di processi mappati è di 382, mentre nell'anno 2023 è pari a 483. L'elenco dei processi 2023 denominato "PIAO. Sezione rischi corruttivi e trasparenza elenco processi 2023" è pubblicato al seguente link [clicca qui](#).

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI

Le aree a rischio

Le aree a rischio di ATS della Brianza sono le seguenti:

a) AREE GENERALI

- 1) acquisizione e progressione del personale
- 2) contratti pubblici
- 3) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- 4) gestione entrate spese e del patrimonio
- 5) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto immediato
- 6) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto immediato

b) AREE SPECIFICHE

- 7) esecuzione contratti lavori, servizi, e forniture
- 8) rapporti con i soggetti erogatori

c) 9) emergenza pandemica

Nella tabella sotto riportata sono specificate le fasi e i potenziali rischi che vengono aggiornati annualmente a seguito della compilazione delle schede di analisi del rischio.

AREA RISCHIO	A	FASI	POTENZIALI RISCHI
acquisizione e progressione del personale		<ul style="list-style-type: none"> • Definizione del fabbisogno, avvio delle procedure concorsuali, definizione e costituzione della commissione esaminatrice, valutazione candidati, comunicazione e pubblicazione dei risultati - avvio processo di valutazione, attuazione, raccolta schede, invio al personale per seguiti di competenza – raccolta ed elaborazione dati, emissione cedolino – evasione richieste 	<ul style="list-style-type: none"> • Frammentazione di UO e aumento delle posizioni da ricoprire, se assenti i presupposti programmatori e/o una motivata verifica delle effettive carenze organizzative, nella fase di definizione del fabbisogno; • Conferimento di incarichi ad interim con assenza di pubblicazione di bando per conferimento incarico dirigenziale; • Previsione dei requisiti di accesso eccessivamente dettagliati al stringenti ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni da ricoprire; • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia di trasparenza e dell'imparzialità della selezione; • Inosservanza delle regole procedurali; • Inosservanza delle disposizioni contrattuali. • inosservanze tempistiche/regole procedurali interne
contratti pubblici		<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione/programmazione, progettazione, selezione contraente, verifica aggiudicazione e stipula del contratto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di gara che limitano di fatto la libera concorrenza e creano disparità di trattamento; • Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a gara volti a manipolare gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti dello stesso; • Definizione dei requisiti di accesso alla gara finalizzati a favorire un'impresa; • Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa; • Abuso del provvedimento di revoca del bando di gara; • Elusione delle regole di affidamento degli appalti mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto; • Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al fine di favorire un'impresa; • Presenza costante degli stessi attori coinvolti nel processo di approvvigionamento (violazione del principio di rotazione per le gare ad invito); • Affidamento diretto senza clausole contrattuali e senza delibera a contrarre.
esecuzione contratti lavori, servizi e forniture		<ul style="list-style-type: none"> • Esecuzione, rendicontazione dei contratti, non rispetto dei tempi di liquidazione previsti dal contratto 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di conflitto di interessi tra DEC e fornitore; • Mancata vigilanza sull'adempimento contrattuale • Mancata applicazione delle penali al fine di favorire il fornitore

AREA A RISCHIO	FASI	POTENZIALI RISCHI
gestione entrate, spese e patrimonio	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione, accertamento/impegno/liquidazione, ordinazione, riscossione/pagamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di verifica preventiva della prestazione prima della liquidazione della fattura; • Sovrafatturazione o fatturazione di prestazioni non svolte; • Pagamenti effettuati senza il rispetto della cronologia, al fine di favorire di un soggetto e creare condizioni di disparità; • RegISTRAZIONI di bilancio e rilevazioni non corrette/non veritiere; • Ritardo nella erogazione dei compensi dovuti rispetto ai tempi previsti da contratto • Indice di tempestività dei pagamenti positivo • Errori nella riconciliazione dell'incasso • Insolvenza dei crediti • Incompletezza dati fatturazione • Allocazione non corretta dei ricavi
rapporti con i soggetti erogatori	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi del fabbisogno del territorio, autorizzazione, accreditamento, negoziazione, predisposizione e sottoscrizione contratti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accelerazioni e/o ritardi nel rilascio delle autorizzazioni e nella realizzazione delle attività ispettive; • Composizione opportunistica dei team individualizzati • Disomogeneità esecuzione delle attività ispettive stesse e la redazione dei relativi verbali; • Riconoscimenti economici indebiti per prestazioni inappropriate o non erogate; • Assenza o inadeguatezza del controllo.
controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Programmazione, pianificazione, attività di vigilanza/controllo/ Ispezione, eventuali irrogazione di sanzioni, monitoraggio dell'attuazione di quanto richiesto in sede di verifica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di standardizzazione e codifica sistema qualità delle procedure relative alla vigilanza, controllo e ispezione; • Disomogeneità esecuzione delle attività ispettive stesse e la redazione dei relativi verbali • Mancata equità nelle fasi di programmazione e pianificazione • Mancata irrogazione di provvedimento sanzionatorio • Controllo effettuato da personale in situazione di conflitto di interesse.
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto immediato	<ul style="list-style-type: none"> • Concessione ed erogazione contributi e sovvenzioni; acquisto prestazioni socio-sanitarie in base alle disposizioni regionali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimenti economici indebiti per contributi ed sovvenzioni a vario titolo; • Abuso nel rilascio di concessioni ed erogazioni a favore di Enti pubblici.
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto immediato	<ul style="list-style-type: none"> • Rilascio certificazioni, rilascio autorizzazioni apertura esercizi commerciali, licenze, nulla osta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abuso nel rilascio di provvedimenti per la autorizzazione alla realizzazione, autorizzazione all'esercizio, accreditamento istituzionale.
emergenza pandemica	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione dell'attività emergenziale • Monitoraggio / rendicontazione dell'attività svolta 	<ul style="list-style-type: none"> • Approvvigionamento di beni / servizi non trasparente; • Appropriazione indebita del materiale acquistato; • Utilizzo inappropriato dei dati sanitari – diffusione degli stessi

In merito alla descrizione dei processi, la stessa è rimandata alle procedure aziendali predisposte dalle strutture.

Al 31.12.2022 indicativamente la metà dei processi è stata descritta con una o più procedure e gradualmente verrà estesa anche a quelli mancanti.

Modello di analisi e valutazione del rischio

L'analisi del rischio è condotta da parte dei Responsabili di struttura con l'eventuale supporto del RPCT. Nel corso del 2022 sono state effettuate n. 101 analisi che risultano pubblicate nel documento denominato "PIAO. Sezione rischi corruttivi e trasparenza Elenco analisi rischi 2022" disponibile al seguente link [clicca qui](#).

Di seguito si esplicitano le due fasi che rispettano la metodica richiesta nell'allegato 1 del PNA 2019 che prevede:

1) Analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo e precisamente quello di analizzare i fattori abilitanti della corruzione e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. A tale scopo sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti:

- livello di interesse esterno
- discrezionalità nel prendere decisioni
- eventi corruttivi rilevati nel settore nel passato
- grado di attuazione delle misure di trattamento
- impatto economico

In merito al livello di esposizione al rischio, sono stati individuati i processi appartenenti alle aree di rischio, in primis quelli legati alla vigilanza, su cui porre l'attenzione. Per ogni processo analizzato sono stati individuati uno o più eventi rischiosi. Rispetto all'evento rischioso è stata valutata la probabilità del verificarsi dell'evento e sono stati valutati gli indicatori di stima del rischio. Il risultato di queste analisi rappresenta la valutazione complessiva del rischio.

2) Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio ha come obiettivo, sulla base del rischio complessivo individuato, di definire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e di definire le priorità di trattamento dei rischi.

La valutazione del rischio così come sopra descritta, ha consentito di giungere alla determinazione del livello di rischio. Tale livello, determinato moltiplicando il valore medio delle probabilità per il valore medio degli indicatori di stima, è un valore numerico nella scala 1 – 9.

Si riporta di seguito la ponderazione del valore complessivo del rischio (Range 1 – 9):

RANGE	PONDERAZIONE DEL RISCHIO
1 – 3	Rischio marginale
4 – 5	Rischio accettabile
6 - 9	Rischio rilevante

La stima delle probabilità ha tenuto conto, tra gli altri fattori, dei sistemi di controllo per la riduzione del rischio già vigenti nell'ATS della Brianza. Pertanto, la stima delle probabilità è stata effettuata non tanto con riferimento all'esistenza in astratto di un rischio o del possibile controllo, ma alla concreta efficacia dei controlli, per ogni singolo processo analizzato nell'ATS, in relazione al rischio considerato.

I rischi che verranno trattati in primis, saranno individuati con i seguenti fattori:

- livello di rischio

- obbligatorietà della misura di prevenzione
- impatto organizzativo ed economico.

PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Per l'anno 2023, in continuità con l'anno 2022 i processi oggetto di misure preventive hanno tenuto conto sia della rischiosità emersa dall'analisi 2022 che della valutazione congiunta effettuata con i Direttori di Dipartimento/struttura durante l'attività di analisi; ciò ha comportato in alcuni casi la decisione di inserire nuove misure preventive, mentre in altri il confermare quanto già in atto.

Le misure preventive obbligatorie e ulteriori adottate sono:

- Trasparenza
- Codice di comportamento
- Contratti pubblici
- Rotazione del personale
- Conflitto di interessi
- Incarichi
- Inconferibilità e incompatibilità
- Pantouflage
- Whistleblowing
- Formazione

Le misure preventive e le azioni programmate per l'anno 2023, pubblicate nel documento "PIAO: sez. rischi corruttivi e trasp_area_a_rischio_misure_azioni_e_controllo 2023" disponibile al seguente link [clicca qui](#) (ove sono presenti anche quelle relative all'anno 2022), contengono le misure obbligatorie, ulteriori e trasversali di prevenzione dei rischi di corruzione individuati, utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione sono definiti: le aree, le azioni, gli indicatori, i tempi e i responsabili coinvolti. Quanto definito tiene anche conto degli esiti del monitoraggio dell'anno precedente.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

E' stato progettato un sistema di monitoraggio volto a verificare il grado di attuazione delle misure individuate, attraverso il coinvolgimento attivo di tutti i soggetti coinvolti, questo per assicurare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione.

Si precisa che il monitoraggio anno 2023 verrà effettuato rispettando le scadenze trimestrali collegate al sistema di valutazione degli obiettivi aziendali.

Nel PTPCT 2022/2024 erano state previste e programmate delle azioni specifiche in riferimento alle misure preventive presenti in Agenzia, al fine di implementarne e migliorarne la potenzialità. Il RPCT ha monitorato trimestralmente le azioni programmate nel PTPCT 2022/2024, inoltrando specifico database da aggiornare ai singoli Responsabili individuati per l'attività da realizzare. Tale risultanze hanno permesso al RPCT di porre in essere una valutazione di quanto fatto e dei rilievi individuati, base fondamentale al fine di perfezionare l'aggiornamento del Piano stesso. Infatti gli esiti del monitoraggio ed ogni aggiornamento sopraggiunto – tra cui, ad esempio: aggiornamenti normativi, modifiche dell'assetto organizzativo, variazione del mandato istituzionale dell'Agenzia, emersione di nuovi rischi – costituiscono elementi in ingresso per il PTPCT dell'anno successivo.

Nel corso del 2022 le 170 azioni programmate sono state attuate. Si rileva che le azioni sono state poste in essere da parte dei Responsabili delle strutture aziendale interessate, con il coordinamento e monitoraggio del RPCT, per prevenire, affrontare e gestire i rischi di corruzione.

In merito agli obiettivi pianificati ed al monitoraggio realizzato nell'anno 2022, il RPCT ha provveduto a riportare gli stessi nella Scheda predisposta da ANAC con obbligo di pubblicazione entro il 15/01/2023, sul sito dell'ATS della Brianza, nella sezione disponibile al seguente link [clicca qui](#) alla quale si rimanda per consultazione.

Di seguito si riporta l'impegno strategico relativo alla prevenzione della corruzione.

denominazione dell'impegno strategico	il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto		
UO proponente	prevenzione della corruzione e trasparenza		
UO responsabile	prevenzione della corruzione e trasparenza		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	L'ATS della Brianza ha implementato 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 l'intenzione del RPC è quella di continuare con l'azione di prevenzione puntando l'attenzione sull' 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		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	dipartimento igiene e prevenzione sanitaria		
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
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 (101) *100 = 100% → p 40 + azioni preventive individuate in ptpc 2022 = si → p 30 + azioni preventive attuate/individuate nel ptpc 2022 * 100 ≥ 90% → p 20 + azioni preventive 2021 verificate/da verificare (5) * 100 = 100% → p 10] = 100 punti	analisi effettuate 101 / analisi da effettuare 101*100= 100% azioni preventive individuate (nr 20) in ptpc 2022 = si azioni preventive attuate (20) /individuate (20) nel ptpc 2022 * 100 = 100% azioni preventive 2021 verificate (5) /da verificare (5) * 100 = 100%	
COMMENTO	I risultati raggiunti nel corso del 2022 sono soddisfacenti. Le azioni pianificate ed inserite nel piano, comprensive delle 20 preventive definite nel 2021 a seguito delle analisi del rischio condotte, sono state avviate ed attuate. Il nr di processi analizzati afferenti alle aree a rischio è pari a 101. Visti i risultati, si ritiene di confermare la pianificazione 2023/2024. Nel prossimo triennio, verificata la mappatura dei processi alla luce del nuovo piano di organizzazione, si procederà all'analisi dei processi mancanti avendo cura di dare priorità alle aree a rischio; le azioni preventive risultanti dalle analisi 2022 saranno inserite nelle misure preventive e saranno oggetto di monitoraggio. Inoltre sarà effettuata una verifica sulle azioni preventive attuate nel corso del 2022.		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	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 (90) *100 = 100% → p 40 + azioni preventive individuate in ptpc 2023 = si → p 30 + azioni preventive attuate/individuate nel ptpc 2023 * 100 ≥ 90% → p 20 + azioni preventive anno 22 verificate/da verificare (20) * 100 = 100% → p 10] = 100 punti	
2024	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 (105) *100 = 100% → p 40 + azioni preventive individuate in ptpc 2024 = si → p 30 + azioni preventive attuate/individuate nel ptpc 2024 * 100 ≥ 90% → p 20 + azioni preventive anni 21-22-23 verificate/da verificare (x) * 100 = 100% → p 10] = 100 punti	
2025	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 (105) *100 = 100% → p 40 + azioni preventive individuate in ptpc 2024 = si → p 30 + azioni preventive attuate/individuate nel ptpc 2024 * 100 ≥ 90% → p 20 + azioni preventive anni 21-22-23 verificate/da verificare (x) * 100 = 100% → p 10] = 100 punti	

2.3.2 **La trasparenza: da mero principio d'attività a mezzo per raggiungere un fine**

La trasparenza, come strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico, ai sensi del D.Lvo 33/2013 art. 1 , va intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La pubblicazione dei dati, informazioni e documenti prevista avviene mediante la sezione del sito Internet istituzionale ATS denominata "Amministrazione Trasparente", che viene effettuata in ottemperanza alle prescrizioni normative e delle disposizioni ANAC.

Il RPCT svolge continuamente un'azione di monitoraggio e controllo dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, così come da documento pubblicato e denominato "PIAO. Sezione rischi corruttivi e trasparenza-monitoraggio trasparenza 2023" al quale si accede al seguente link [clicca qui](#).

Con riferimento al documento pubblicato di cui sopra si rinvia a quanto contenuto nella delibera ANAC n.1310/2016 e relativo allegato 1) e al decreto Legislativo nr 33/2013, per quanto riguarda i termini di scadenza per le pubblicazioni e le tempistiche del monitoraggio. Si precisa che il monitoraggio anno 2023 verrà effettuato rispettando le scadenze trimestrali collegate al sistema di valutazione degli obiettivi aziendali.

Si fa presente che nelle apposite sezioni sul sito vi è l'indicazione "dato non pertinente", ove non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche dell'organizzazione o funzionali dell'Agenzia.

ATS Brianza riconosce a chiunque vi abbia interesse il diritto di accesso a dati, informazioni e documenti, sia nelle forme dell'accesso civico cd. "semplice", sia nella forma dell'accesso civico cd. "generalizzato", ai sensi di quanto previsto dal Regolamento "diritto di accesso ai documenti amministrativi" di cui alla delibera n. 717 del 29/12/2016 e di quanto pubblicato nello spazio apposito dell'Amministrazione Trasparente.

ATS Brianza, ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. e delle Linee Guida ANAC delibera n. 1309 del 28/12/2016 dispone di un Registro delle richieste di accesso pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" (disponibile al seguente link [clicca qui](#)), recante l'elenco delle richieste di accesso pervenute, l'oggetto dei documenti/dati richiesti, la data dell'istanza, il relativo esito e la data della decisione.

Di seguito si riporta l'impegno strategico relativo alla trasparenza.

denominazione dell'impegno strategico	la trasparenza da mero principio di attività a mezzo per raggiungere un fine		
UO proponente	prevenzione della corruzione e trasparenza		
UO responsabile	prevenzione della corruzione e trasparenza		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	L'ATS della Brianza ha implementato fin dalla sua costituzione nel 2016 il Piano Triennale della trasparenza con scorrimento negli anni successivi. L'esercizio della trasparenza si concretizza con la pubblicazione di dati e documenti sul sito web per garantire l'accesso immediato a queste informazioni da parte di tutti gli stakeholder. Con l'entrata in vigore del nuovo POAS 2022-2024 occorrerà procedere non solo al mantenimento del rispetto dell'aggiornamento tempestivo del sito, così come avvenuto negli anni passati, ma anche all'adeguamento dei riferimenti correlati alla nuova organizzazione.		
descrizione dell'impegno strategico	aggiornamento tempestivo dei dati pubblicati e adeguamento dei riferimenti correlati alla nuova organizzazione.		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	prevenzione della corruzione e trasparenza		
descrizione impegno operativo	indicatore	sal al 31/12/2022	
assicurare sul sito ATS il tempestivo aggiornamento dei dati pubblicati e l'adeguamento del sistema della "trasparenza amministrativa" alle future indicazioni del legislatore nazionale e regionale comunicando tempestivamente alla Regione Lombardia il rispetto degli obblighi di pubblicazione	[informazioni inserite / previste da normativa (180:180) * 100 = 100% → p 45 + documenti aperti / pubblicati (180:180) * 100 = 100% → p 20 + pagine aggiornate / inserite (35:35) * 100 = 100% → p 20 + relazione inviata a RL / da inviare (1) * 100 = 100% → p 5] = 100 punti	al 31/12/2022 risultano: -inserite 180 informazioni /180 previste da normativa -documenti aperti 180/180 pubblicati -pagine aggiornate direttamente da RPCT 35/35 inserite -al 12/01/2023: predisposta Relazione per Regione	
COMMENTO	Nel corso dell'anno 2022 si è proceduto ad effettuare gli adempimenti previsti dalla normativa pubblicando nel sito istituzionale i documenti, le informazioni ed i dati concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Agenzia al fine di garantire il diritto a chiunque di accedere al sito, nel rispetto dei seguenti requisiti: integrità, completezza, aggiornamento, tempestività, forma "aperta" dei file pubblicati.		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
descrizione dell'impegno strategico	aggiornamento tempestivo dei dati pubblicati e adeguamento dei riferimenti correlati alla nuova organizzazione.		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	assicurare sul sito ATS il tempestivo aggiornamento dei dati pubblicati e l'adeguamento del sistema della "trasparenza amministrativa" alle future indicazioni del legislatore nazionale e regionale comunicando tempestivamente alla Regione Lombardia il rispetto degli obblighi di pubblicazione e adeguamento alla nuova organizzazione aziendale	[adeguamenti nuovo POAS effettuati/richiesti = 100% → p 5 + informazioni inserite / previste da normativa (181) * 100 = 100% → p 60 + documenti aperti / pubblicati (181) * 100 = 100% → p 30 + relazione inviata a RL / da inviare (1) * 100 = 100% → p 5] = 100 punti	
2024	assicurare sul sito ATS il tempestivo aggiornamento dei dati pubblicati e l'adeguamento del sistema della "trasparenza amministrativa" alle future indicazioni del legislatore nazionale e regionale comunicando tempestivamente alla Regione Lombardia il rispetto degli obblighi di pubblicazione	[informazioni inserite / previste da normativa (181) * 100 = 100% → p 60 + documenti aperti / pubblicati (181) * 100 = 100% → p 35 + relazione inviata a RL / da inviare (1) * 100 = 100% → p 5] = 100 punti	
2025	assicurare sul sito ATS il tempestivo aggiornamento dei dati pubblicati e l'adeguamento del sistema della "trasparenza amministrativa" alle future indicazioni del legislatore nazionale e regionale comunicando tempestivamente alla Regione Lombardia il rispetto degli obblighi di pubblicazione	[informazioni inserite / previste da normativa (181) * 100 = 100% → p 60 + documenti aperti / pubblicati (181) * 100 = 100% → p 35 + relazione inviata a RL / da inviare (1) * 100 = 100% → p 5] = 100 punti	

Si precisa che la sezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata oggetto di consultazione pubblica per la raccolta di contributi propositivi per l'aggiornamento del PIAO dal 22/12/2022 al 22/1/2023.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Riguardo il “capitale umano” i punti focali dell’attività dell’ATS Brianza riguarderanno:

- l’organizzazione del lavoro: il lavoro agile.
- il reclutamento: il piano triennale del fabbisogno del personale;
- la valorizzazione delle risorse interne: la formazione;

e si inseriscono nella linea strategica di attività “incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell’attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all’innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività”.

3.1 Struttura organizzativa

Il modello organizzativo di ATS Brianza è il modello dipartimentale, sono presenti 5 dipartimenti come evidenziato nell’organigramma che segue.

3.1.1 Organigramma

La struttura funzionale organizzativa è definita dal POAS in vigore ed è schematizzata nell’organigramma sotto riportato.

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

Dirigenza Area Sanità e Dirigenza Area Funzioni Locali – sez. PTA

1. Con l'approvazione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Dirigenza dell'Area Sanità sottoscritto in data 01.12.2022 sono state disciplinate le nuove tipologie di incarichi per la dirigenza dell'Area Sanità.

Tali tipologie di incarico si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'ente. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa (ISC) e incarichi di responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono in strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale (ISSD) o interne a strutture complesse (ISS).

Gli incarichi professionali invece si distinguono in:

- a) incarichi professionali di altissima professionalità conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico; questi ultimi a loro volta si distinguono in incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (IAPSD) e incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (IAPSC);
- b) incarico professionale di alta specializzazione (IPAS);
- c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (IPNB);
- d) incarico professionale di base (IPB).

In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate le seguenti tipologie di incarichi o fasce, secondo il seguente schema:

- Fascia A: incarichi di struttura complessa (ISC);
- Fascia B: incarichi di struttura semplice (ISS) o di struttura semplice a valenza dipartimentale (ISSD);
- Fascia C: incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale (IAPSD) e incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (IAPSC), incarico professionale di alta specializzazione (IPAS), incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (IPNB);
- Fascia D: incarico professionale di base (IPB).

2. Con l'approvazione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Dirigenza Area Funzioni Locali sez. PTA sottoscritto in data 01.12.2022 sono state disciplinate le nuove tipologie di incarichi per la dirigenza Area Funzioni Locali – sez. PTA.

Tali tipologie di incarico si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Ente.

Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa (SC) e incarichi di Responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono in strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale (SSD) o interne a strutture complesse (SS).

Gli incarichi professionali invece si distinguono in incarichi di elevata professionalità, attribuibili a dirigenti che hanno già superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico in precedenti incarichi o che sono in possesso di particolare qualificazione conseguita attraverso

esperienze professionali e/o corsi di qualificazione specifici almeno biennali, ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti non provvisti di specifica qualificazione.

In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce secondo il seguente schema:

- fascia A: strutture complesse
- fascia B: strutture semplici o strutture semplici a valenza dipartimentale
- fascia IPAS: incarichi professionali anche di alta specializzazione
- fascia IP: incarichi professionali

3. Con decreto ATS Brianza n. 157 del 12/05/2022 è stato approvato il “*REGOLAMENTO PER L’AFFIDAMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI*”.

Personale del comparto

1. Il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro applicato è quello dell’ex ASL di Monza e Brianza del 10.02.2011 attualmente vigente anche per tutto il personale del comparto di ATS Brianza in forza dell’accordo sindacale sottoscritto in data 31.12.2016 e recepito con deliberazione ATS Brianza n. 2 del 02.01.2017 disponibile al seguente link [clicca qui](#). In relazione alla premialità anno 2022 è stato sottoscritto in data 10/11/2022 l’accordo stralcio “sui criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale”. Sono stati avviati i lavori per la redazione del CCIL alla luce degli ultimi rinnovi contrattuali.

2. Il Regolamento vigente inerente la “Disciplina dell’istituto degli incarichi di funzione” è quello approvato con deliberazione ATS Brianza n. 743 del 26/11/2018.

La Direzione Aziendale, consultati i Direttori di Dipartimento, ha individuato, in coerenza con il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico, gli incarichi di funzione distinti in:

a) Incarico di organizzazione:

per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale e assistente sociale senior comporta l’assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all’esercizio della funzione sanitaria e socio-sanitaria;

per il personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l’attività di coordinamento di altro personale.

b) Incarico professionale:

per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale e assistente sociale senior può essere di “professionista specialista”, o di “professionista esperto” e comporta l’assunzione di specifiche responsabilità riguardo aree di intervento tipiche delle distinte professioni;

per il personale dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate all’iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

Gli incarichi di organizzazione, relativi all'unità di appartenenza, sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto".

Con l'entrata in vigore del CCNL 02.11.2022 il suddetto regolamento sarà aggiornato nel 2023 allineandolo al POAS vigente ed al predetto CCNL con il quale ultimo è stato introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale (rispetto alle precedenti categorie) nonché un differente impianto degli incarichi di funzione che entrerà a pieno regime nel 2023.

Con il nuovo sistema anche al personale delle ex categorie Bs e C potranno essere conferiti incarichi di funzione.

Si riporta qui di seguito una sintesi del vecchio e del nuovo sistema:

EX LIVELLI	CATEGORIE	CCNL 2019-2021	
1-2-3	A	AREA PERSONALE DI SUPPORTO	
4			
5	B	AREA PERSONALE DEGLI OPERATORI	INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE
6	C	AREA PERSONALE DEGLI ASSISTENTI	INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE
7			INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE
8	D liv ec Ds	AREA PERSONALE DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA

Oltre ai suddetti incarichi di funzione il nuovo CCNL 02.11.2022 ha istituito anche un'ulteriore tipologia di incarichi, denominati di posizione.

La tabella qui di seguito riporta il prospetto della consistenza del personale al 31/12/2022 diviso per livello di responsabilità

NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2022	RUOLO	LIVELLO DI RESPONSABILITA'	Totale
1) Dirigenza	AMMINISTRATIVO Dirigenza	Inc. Profess. Alta Spec Cons./Studio/Ric.	4
		Inc. Strutt. SEMPL./ Val Dipartim	4
		Incarico di Direzione Strutt. Complessa	7
		Senza incarico / in periodo di prova	3
	PROFESSIONALE Dirigenza	Inc. Profess. Alta Spec Cons./Studio/Ric.	4
		Inc. Strutt. SEMPL./ Val Dipartim	1
		Incarico di Direzione Strutt. Complessa	2
	SANITARIO Dirigenza Medica	Inc. gest. Strutt. Complessa-area territ	10
		Inc. gest. Strutt. Complessa-territorio	5
		Inc. gest. Struttura Semplice	18
		Inc. profess. Consulenza/Studio/Ricerca	30
		Inc. professionale di Base	21
		Senza incarico / in periodo di prova	4
	SANITARIO Dirigenza non Medica	Inc. gest. Struttura Complessa	2
		Inc. gest. Struttura Semplice	6
		Inc. profess. Consulenza/Studio/Ricerca	6
		Inc. professionale di Base	10
		Senza incarico / in periodo di prova	1
	TECNICO Dirigenza	Inc. Profess. Alta Spec Cons./Studio/Ric.	2
		Inc. Strutt. SEMPL./ Val Dipartim	2
1) Dirigenza Totale			142
2) Comparto	AMMINISTRATIVO Comparto		214
		INCARICO DI FUNZIONE	13
	SANITARIO Comparto		168
		INCARICO DI FUNZIONE	14
	TECNICO Comparto		47
		INCARICO DI FUNZIONE	8
2) Comparto Totale			464
Totale complessivo			606

3.1.3 Ampiezza delle unità organizzative

La dotazione del personale operante nell'ATS Brianza è reperibile nella sottosezione "personale" della sezione "amministrazione trasparente" del sito dell'ATS Brianza, a cui si accede dal link [clicca qui](#) ed è in sintesi rappresentata da quanto riportato nella seguente tabella (numero teste).

Il POAS in vigore ha modificato gli assetti aziendali in corso d'anno, quindi nella tabella risulta rappresentata l'ampiezza media delle strutture pre e post applicazione del POAS sopra citato.

DENOMINAZIONE UNITA' ORGANIZZATIVA/STRUTTURA	TIPO UNITA' ORGANIZZATIVA/STRUTTURA	NUMERO MEDIO DIPENDENTI IN SERVIZIO ANNO 2022
accesso ai servizi e continuità assistenziale	complessa	2,6
accreditamento controllo e vigilanza strutture socio sanitarie e sociali	complessa	7,9
accreditamento sanitario	semplice	4,6
acquisti ed economato	semplice	14,4
affari generali e legali	complessa	15,0
analisi della domanda	semplice	1,0
analisi e sviluppo reti d'offerta	semplice	4,0
appropriatezza ambulatori	semplice	2,4
accreditamento controllo e vigilanza strutture sanitarie	complessa	5,5
appropriatezza ricoveri	semplice	4,4
area distrettuale di lecco	complessa	1,0
area distrettuale di monza brianza	complessa	1,5
attività amministrative e di controllo sulle farmacie	semplice dipartimentale	11,7
bilanci	semplice	4,4
continuità assistenziale	semplice	1,0
contrattualistica, amministrazione e controllo	complessa	6,1
controllo di gestione	semplice	3,0
coordinamento delle reti integrate di area socio sanitaria	complessa	13,3
dipartimento programmazione e integrazione prestazioni sociosanitarie e	dipartimento	1,0
distrettuale Lecco	complessa	8,3
distrettuale Monza	complessa	6,9
economico-finanziario	complessa	16,4
epidemiologia	complessa	3,3
export paesi terzi	semplice dipartimentale	3,0
farmacovigilanza e monitoraggio prescrizioni	semplice	4,0
formazione e valutazione risorse umane	semplice	7,4
fragilità e cronicità	complessa	4,1
gestione distrettuale iaoo/iapz - Lecco	semplice	2,8
gestione distrettuale iaoo/iapz - Monza	semplice	3,9
gestione distrettuale sa/iuv - Lecco	semplice	5,0
gestione distrettuale sa/iuv - Monza	semplice	3,1
gestione e sviluppo programmi intersettoriali	semplice	8,4
gestione medicina convenzionata	semplice	1,1
gestione qualità	semplice	4,0
gestione sanitaria delle convenzioni	complessa	9,0
governo rete offerta servizi	semplice	2,5
igiene e sanità pubblica - lecco	semplice	8,3
igiene e sanità pubblica - monza brianza	semplice	20,5
igiene alimenti - Lecco	semplice	7,3
igiene alimenti - Monza brianza	semplice	31,0
igiene alimenti nutrizione	complessa	17,0
igiene alimenti origine animale	complessa	14,5
igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche	complessa	10,1
igiene e sanità pubblica	complessa	3,4
igiene urbana veterinaria	complessa	15,3
impiantistica	complessa	10,9
impiantistica - lecco	semplice	6,0
innovazione strategica	complessa	6,5
laboratorio di prevenzione	semplice dipartimentale	12,8
medicina dello sport e lotta al doping	semplice	6,0
medicina preventiva nelle comunità	complessa	15,0
modelli di presa in carico	semplice	3,1
monitoraggio cure primarie	semplice	2,0
negoiazione e governo delle prestazioni	complessa	3,0
negoiazione flussi e pagamenti erogatori sanitari	semplice	6,0
negoiazione flussi e pagamenti erogatori socio sanitari	semplice	7,0
osservatorio epidemiologico e registri di patologia	semplice	6,0
partenariato stakeholder domanda servizi	semplice	6,0
prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro	complessa	6,9
prevenzione e sorveglianza malattie infettive	semplice	10,6
programmazione e integrazione territoriale	complessa	3,0
programmazione e progettualità cure primarie	complessa	6,1
programmi di screening - Lecco	semplice	5,0
programmi di screening - Monza Brianza	semplice	7,9
promozione della salute, prevenzione fattori di rischio comportamentali e medicina interculturale	semplice dipartimentale	7,0
promozione e monitoraggio offerta vaccinale	semplice	5,0
psal lecco	semplice	12,4
psal monza	semplice	23,6
psal vimercate	semplice	11,8
raccordo della rete territoriale dei servizi	semplice	1,0
reti specialistiche e/o territoriali	semplice	1,0
risorse strumentali e logistiche	complessa	4,0
salute e ambiente	semplice dipartimentale	3,0
sanità animale	complessa	12,0
servizi informativi aziendali	complessa	4,3
servizi territoriali	semplice	1,0
siss sviluppo e integrazione	semplice	9,0
governo attività amministrative	semplice dipartimentale	6,0
sviluppo operativo	semplice	5,4
sviluppo progetti speciali	semplice	1,0
sviluppo risorse umane	complessa	15,0
sviluppo sociale	semplice	1,0
tecnico patrimoniale	semplice	11,6
verifica requisiti strutturali e tecnologici strutture erogatrici	semplice dipartimentale	5,6
vigilanza e controllo - lecco	semplice	6,7
vigilanza e controllo - monza	semplice	9,0

direzione generale	direzione	2,0
programmazione e controllo di gestione	semplice	3,0
controlli interni, qualità e risk management	semplice	4,0
epidemiologia	complessa	4,0
registri specializzati	semplice	6,0
innovazione e comunicazione	complessa	14,3
progetti strategici	semplice	5,0
servizi informativi aziendali	complessa	5,0
sis sviluppo e integrazione	semplice	9,0
accreditamento controllo e vigilanza strutture sanitarie	complessa	5,5
accreditamento e vigilanza strutture sanitarie	semplice	5,0
controllo appropriatezza equità accesso prest amb. governo tda	semplice	2,0
controllo qualità e appropriatezza prest ricovero sanitarie	semplice	5,0
accreditamento controllo e vigilanza strutture socio sanitarie e sociali	complessa	16,8
verifica requisiti strutturali e tecnologici strutture erogatrici	semplice dipartimentale	6,0
negoiazione e governo delle prestazioni	complessa	3,0
negoiazione flussi e pagamenti erogatori sanitari	semplice	6,0
negoiazione flussi e pagamenti erogatori socio sanitari	semplice	7,0
laboratorio di prevenzione	semplice dipartimentale	12,0
igiene alimenti nutrizione	complessa	50,3
igiene e sanità pubblica	complessa	32,3
salute e ambiente	semplice	3,0
medicina preventiva nelle comunità	complessa	13,5
prevenzione e sorveglianza malattie infettive	semplice	9,8
governo attività vaccinale e screening	semplice	17,5
prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro	complessa	7,0
promozione della salute e prevenzione dei fattori di rischio	complessa	7,0
gestione e sviluppo programmi intersettoriali	semplice	7,0
export paesi terzi	semplice dipartimentale	2,8
distretto veterinario Lecco	complessa	9,0
gestione distrettuale iaoo/iapz - Lecco	semplice	3,3
gestione distrettuale sa/iuv - Lecco	semplice	5,3
distretto veterinario Monza	complessa	8,0
gestione distrettuale iaoo/iapz - Monza	semplice	3,0
gestione distrettuale sa/iuv - Monza	semplice	3,3
igiene della produzione trasformazione commercializzazione conservazione e trasporto alimenti di origine animale e loro derivati	complessa	14,8
igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche	complessa	11,0
igiene urbana veterinaria	complessa	14,8
sanità animale	complessa	11,5
affari generali e legali	complessa	20,8
bilancio programmazione finanziaria e contabilità	complessa	16,3
bilanci	semplice	4,0
dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generale e legali	dipartimento	2,0
gestione tecnico patr. e acquisti	complessa	16,0
acquisti	semplice	16,0
gestione e sviluppo risorse umane	complessa	15,3
formazione	semplice	8,0
area anziani	complessa	2,0
servizi per la domiciliarità	semplice	2,0
servizi area anziani	semplice	4,0
dipartimento della programmazione per l'integrazione prestazioni sociosanitarie e sociali	dipartimento	9,0
famiglia e fragilità	complessa	4,8
servizi per la disabilità	semplice	4,0
servizi per la famiglia	semplice	5,0
salute mentale dip e dis psichica	complessa	4,0
salute mentale e dipendenza	semplice	1,3
grave disabilità	semplice	2,0
direzione sociosanitaria	direzione	1,0

Si precisa che in applicazione della LR n. 22/2021, in particolare, gli artt. 14 e 36 c.5, prevedono che "I dipartimenti di cure primarie e i dipartimenti funzionali di prevenzione nelle ASST sono istituiti entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e sono progressivamente portati a regime entro i successivi nove mesi." Le ASST del territorio di ATS della Brianza hanno provveduto nei POAS approvati da regione in data 02.08.2022 ad istituire un Dipartimento delle Cure Primarie ed attribuendo, a residua funzione, la gestione ad ATS del coordinamento e governo delle attività necessarie per la sottoscrizione, unitamente alle ASST di riferimento, degli Accordi con i MMG e PLS del territorio di competenza.

Tali afferimenti avverranno ai sensi delle disposizioni normative attualmente vigenti a decorrere da fine settembre 2023 (art.36, comma 5, l.r. n.22 del 14/12/2021 modificato dall' art.10, comma 1, lettera a) della l.r. n. 33 del 28/12/2022).

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile non rappresenta una nuova tipologia contrattuale ma "è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che può essere caratterizzato anche dall'assenza di vincoli orari

o spaziali, e da un'organizzazione per fasi, cicli, e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro (...) è una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi. Per tale ragione l'amministrazione, nel prevedere l'accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività".

Lo smart working è stato disciplinato con il Regolamento "*Applicazione dello smart working (lavoro agile)*" approvato con decreto ATS Brianza n. 227 del 30/06/2022.

Lo smart working si prefigge i seguenti obiettivi:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che concorrano a una più estesa riorganizzazione generale del lavoro dell'agenzia che favorisca lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi, risultati e, al tempo stesso orientata anche ad un incremento di produttività.
- razionalizzare ed adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione.
- aumentare il benessere organizzativo e relativa fidelizzazione all'Amministrazione;
- aumentare la soddisfazione del personale ed il livello di motivazione;
- ridurre il tasso di assenteismo;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- incrementare e migliorare la work-life balance (conciliazione vita-lavoro).

Potranno accedere allo smart working tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato dell'ATS della Brianza le cui mansioni/attività siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, valutata da parte di ciascun responsabile ed in presenza dei seguenti requisiti.

- delocalizzazione anche parziale delle attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- utilizzazione di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- organizzazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- monitoraggio e valutazione dei risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
- compatibilità con le esigenze di servizio della propria struttura.

In particolare negli accordi individuali di lavoro sono esplicitate le attività e gli obiettivi da conseguire e le modalità di monitoraggio e raggiungimento dei predetti a cura di ciascun responsabile.

L'utilizzo consapevole degli strumenti informatici rappresenta una condizione imprescindibile e un obiettivo prioritario da perseguire. Per le attività da remoto devono essere utilizzate le postazioni di lavoro fornite dall'amministrazione in grado di garantire la protezione delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere. Ai lavoratori in smart working viene assegnata una postazione

aziendale (unitamente ad un modulo di presa in carico che sarà firmato per ricevuta dal dipendente) comprensiva dei relativi programmi e dei servizi di posta elettronica.

Per l'avvio delle modalità di lavoro flessibile l'U.O.C Sviluppo Risorse Umane pubblica un "Avviso di manifestazione di interesse" finalizzato alla raccolta delle adesioni, corredato dalla documentazione da compilarsi, nonché un'informativa sugli aspetti legati alla sicurezza delle persone, delle apparecchiature informatiche, della privacy nonché sui connessi aspetti informatici. L'avviso indica il contingente dei dipendenti da ammettere allo *smart working* e l'elenco di attività che possono essere svolte in modalità agile.

I dipendenti interessati ad accedere allo smart working compilano apposito modulo contenente i tempi di esecuzione della prestazione, specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile e modalità e criteri di misurazione della prestazione

Il numero delle postazioni di smart working messe a disposizione saranno stabilite dalla Direzione Strategica dell'Agenzia in accordo con i dirigenti di ogni U.O. afferente, tenuto conto delle esigenze organizzative e della dotazione delle attrezzature tecniche

Qualora le richieste pervenute e valutate ammissibili siano superiori al numero di posti disponibili l'U.O.C Sviluppo Risorse Umane, procederà alla redazione della relativa graduatoria tenendo conto dei seguenti criteri: disabilità del lavoratore, bisogni educativi dei figli, esigenze di assistenza nei confronti di familiari, distanza in termini di tempo di percorrenza, stato di gravidanza, dipendente a tempo pieno.

L'Amministrazione previo confronto con le organizzazioni sindacali, provvederà con cadenza biennale ad individuare le attività istituzionali che sono compatibili con lo svolgimento da remoto.

In sede di prima applicazione del Regolamento, con decreto ATS Brianza n. 359 del 25.10.2022 è stata redatta la graduatoria del personale dipendente a cui è stata concessa la fruizione dello smart working per il biennio 11.22/11.24

Al termine del biennio verranno analizzati gli effetti dell'applicazione del regolamento ed eventualmente valutati eventuali correttivi da applicare.

Con riferimento all'organizzazione del lavoro agile l'ATS Brianza ha definito il seguente obiettivo strategico:

denominazione dell'impegno strategico	sviluppiamo il lavoro agile nell'ATS Brianza		
UO proponente	dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generale e legali		
UO responsabile	gestione e sviluppo risorse umane		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	Nel corso del 2021, l'ATS si è concentrata sulla predisposizione del regolamento "Applicazione dello smart working (lavoro agile)" area del comparto. A fine 2020 la Funzione Pubblica ha emanato le "Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" mentre a fine 2021 ha emanato il seguente documento: " Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche". Alla luce di questi documenti si pone quindi la necessità/opportunità per l'UO Sviluppo Risorse Umane di attivare quanto previsto.		
descrizione dell'impegno strategico	individuazione e attivazione di modalità lavorative realizzabili da remoto definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	sviluppo risorse umane		
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
aggiornare il regolamento sul lavoro agile e predisporre la sezione del PIAO riguardante il lavoro agile	[regolamento revisionato=si → p 45 + sezione predisposta =si → p 55] = 100 punti	regolamento aggiornato ID 5022 in santer; predisposta sezione di competenza con una parte legata al lavoro agile nel nuovo documento denominato PIAO	
COMMENTO	quanto previsto dall'impegno strategico è stato attuato in quanto è stato aggiornato il regolamento "Applicazione dello smart working (lavoro agile)" nel quale sono state definite le modalità di gestione del lavoro agile da parte del personale di ATS. Vista l'entrata in vigore del documento denominato PIAO, il documento POLA è superato, pertanto si chiede di eliminare l'impegno strategico in quanto annualmente verrà aggiornata la sezione PIAO di competenza		

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

La pianificazione dei fabbisogni di personale costituisce un "di cui" della programmazione strategica complessiva dell'ATS ed ha la finalità di cercare di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili per migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi offerti alla collettività, tenendo presenti eventuali modifiche degli assetti organizzativi.

La programmazione del fabbisogno tiene conto dei dati storici, del trend delle cessazioni, delle dinamiche organizzative contingenti (ad esempio cambiamenti normativi, digitalizzazione dei processi, ecc). Non può prescindere inoltre dal rispetto dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio, in coerenza con le risorse assegnate annualmente sul budget del personale dipendente e sul budget del personale gravante sulle voci "beni e servizi".

Il Piano del fabbisogno del personale è una programmazione attivata e coordinata dalla Regione Lombardia e quello attuale riguarda gli anni 2023 - 2025. L'attuale difficoltà a reperire personale medico e il progresso tecnologico e l'evoluzione continua della normativa europea e nazionale di settore rendono sempre più complesso lo svolgimento delle attività di vigilanza, controllo e valutazione dei rischi. Ciò ha comportato una riflessione su quali figure professionali sia possibile reperire ed inserire, e soprattutto su quali strategie puntare, per raggiungere gli obiettivi di salute e prevenzione propri di questa funzione dell'Agenzia di Tutela della Salute.

Si segnala che a seguito di valutazioni delle esigenze aziendali sono state effettuate modifiche sui profili della dirigenza in relazione alle tipologie di professioni e competenze professionali rispondenti alla programmazione delle attività aziendali.

Si è provveduto a modificare la consistenza dei medici effettuando le seguenti sostituzioni:

- conversione in dirigenti delle professioni sanitarie per l'area prevenzione;
- conversione in dirigenti professionali-ingegneri per le attività di prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro, di verifica dei requisiti strutturali delle strutture accreditate e per le attività

previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza a supporto delle Aziende socio sanitarie territoriali del territorio e dei sistemi informativi aziendali;

- dirigenti veterinari in particolare per le attività di macellazione nonché di certificazioni export;
- dirigente tecnico-statistico per attività epidemiologiche;
- dirigente sanitario-biologo al fine di implementare l'attività della struttura Laboratorio di prevenzione.

Tale scelta è stata determinata oltre che dalla sempre maggiore difficoltà di acquisire figure mediche da inserire nelle attività del Dipartimento di igiene e prevenzione sanitaria anche dalla elevata mobilità del personale, in particolare dei tecnici della prevenzione, che rende auspicabile una riorganizzazione dei servizi di prevenzione e sollecitano una seria riflessione su quali figure professionali sia possibile inserire, e soprattutto su quali strategie puntare, per raggiungere gli obiettivi di salute e prevenzione propri di questa funzione delle Agenzie di Tutela della Salute.

Con riferimento al piano triennale dei fabbisogni del personale l'ATS Brianza ha definito il seguente obiettivo strategico:

denominazione dell'impegno strategico	piano triennale del fabbisogno del personale		
UO proponente	dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generale e legali		
UO responsabile	gestione e sviluppo risorse umane		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	Il Piano del fabbisogno del personale è una programmazione attivata e coordinata dalla Regione Lombardia e quello attuale riguarda gli anni 2021 - 2023. L'attuale difficoltà a reperire personale medico e il progresso tecnologico e l'evoluzione continua della normativa europea e nazionale di settore rendono sempre più complesso lo svolgimento delle attività di vigilanza, controllo e valutazione dei rischi. Ciò ha comportato una riflessione su quali figure professionali sia possibile reperire ed inserire, e soprattutto su quali strategie puntare, per raggiungere gli obiettivi di salute e prevenzione propri di questa funzione dell' Agenzia di Tutela della Salute.		
descrizione dell'impegno strategico	la sostituzione del personale cessato e la contestualmente acquisizione di altri profili sulle cessazioni di alcuni dirigenti medici		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
provvedere alla sostituzione del personale cessato anche tramite la sostituzione dei dirigenti medici con altri profili professionali	[num assunti/previsti * 100 > 40% → p 20 + costo personale dipendente < previsto in preventivo → p 80] = 100 punti	69/67 assunti su cessati ; costo IV cet:37.498.311 < prev 2022 :38.107.331	
COMMENTO	L'attività programmata nel PTFP 2021-2023 è adeguatamente allineata		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
descrizione dell'impegno strategico	la sostituzione del personale cessato e la contestualmente acquisizione di altri profili sulle cessazioni di alcuni dirigenti medici		
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	provvedere alla sostituzione del personale cessato anche tramite la sostituzione dei dirigenti medici con altri profili professionali	[num assunti/previsti * 100 > 40% → p 20 + costo personale dipendente < previsto in preventivo → p 80] = 100 punti	
2024	provvedere alla sostituzione del personale cessato anche tramite la sostituzione dei dirigenti medici con altri profili professionali	[num assunti/previsti * 100 > 40% → p 20 + costo personale dipendente < previsto in preventivo → p 80] = 100 punti	
2025	provvedere alla sostituzione del personale cessato anche tramite la sostituzione dei dirigenti medici con altri profili professionali	[num assunti/previsti * 100 > 40% → p 20 + costo personale dipendente < previsto in preventivo → p 80] = 100 punti	

In tema di reclutamento del personale si segnala che il "Piano Triennale del fabbisogno del personale (PTFP) per il triennio 2023-2025 è stato adottato con decreto ATS Brianza n. 38 del 30/1/2023 avente ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2023-2025".

Il documento successivamente all'approvazione regionale sarà consultabile al link [clicca qui](#).

Si riportano qui di seguito i dati riassuntivi.

E' stato previsto, alla luce delle informazioni disponibili alla data di redazione del Piano, un costo complessivo del personale comprensivo di oneri e irap pari a euro 38.110.627 (incluso il personale delle cure primarie).

Nell'importo citato non è ricompreso il costo per incarichi libero professionali per euro 374.400.

La seguente tabella riepiloga il numero di dipendenti.

Raggruppamento profili	TESTE ANNO 2023	TESTE ANNO 2024	TESTE ANNO 2025
DIRIGENZA MEDICA	53	53	53
DIRIGENZA VETERINARIA	51	51	51
DIRIGENZA SANITARIA	19	19	19
DIRIGENZA delle PROFESSIONI SANITARIE	10	10	10
DIRIGENZA PROFESSIONALE	10	10	10
DIRIGENZA TECNICA	6	6	6
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	18	18	18
TOTALE DIRIGENZA	167	167	167
PERSONALE INFERMIERISTICO (escluso ostetrica e IFeC)	20	20	20
OSTETRICA	0	0	0
INFERMIERE DI FAMIGLIA (IFeC)	0	0	0
PERSONALE TECNICO SANITARIO	5	5	5
ASSISTENTI SANITARI	33	33	33
TECNICO DELLA PREVENZIONE	130	130	130
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	16	16	16
ASSISTENTI SOCIALI	17	17	17
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO	41	41	41
PERSONALE RUOLO TECNICO SANITARIO - OTA - OSS	0	0	0
AUSILIARI	0	0	0
ASSISTENTE RELIGIOSO	0	0	0
PERSONALE AMMINISTRATIVO	223	223	223
PERSONALE COMUNICAZIONE-INFORMAZIONE	0	0	0
RICERCATORE O COLLABORATORE DI RICERCA SANITARIA	0	0	0
TOTALE COMPARTO	485	485	485
TOTALE COMPLESSIVO	652	652	652

3.3.1 Formazione del personale

a) Le priorità strategiche

Al fine di assicurare lo sviluppo e la valorizzazione del personale, l'ATS Brianza, riconosciuta "Provider ECM", avendo ottenuto l'accreditamento standard al Sistema Lombardo ECM-CPD, adotta annualmente il Piano Formativo Aziendale che tiene conto delle priorità – in termini di formazione - strategiche e trasversali dell'Agenzia.

Il Piano viene elaborato tenendo conto della rilevazione annuale del fabbisogno formativo e della ricognizione delle esigenze emergenti al fine della valorizzazione del personale da parte dei

Responsabili delle articolazioni organizzative e, successivamente, validato da parte del Comitato Scientifico, nell'ottica della verifica del conseguimento degli obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale.

Il Piano può essere oggetto di integrazioni e/o modifiche in corso d'anno per rispondere ad esigenze contingenti, non prevedibili e non programmabili, oltre che in adempimento a disposizioni regionali.

Il contenuto del Piano deve rispettare le attese riguardanti la formazione obbligatoria derivante dalle normative vigenti (es. D.L.vo 81/2008), il miglioramento delle competenze tecnico-professionali dei dipendenti e l'integrazione degli interventi sociali, sociosanitari e sanitari.

Nell'anno 2022, ATS Brianza ha erogato n. 87 iniziative di aggiornamento che hanno garantito una ampia copertura dei profili sanitari e non sanitari presenti. Le iniziative accreditate ECM/CPD sono state n. 65 accreditate con un ammontare complessivo dei crediti riferiti al Piano di Formazione accreditato pari a 812.

Da evidenziare nell'anno 2022 vi è stato il coinvolgimento di ATS Brianza nella attività formativa afferente al Piano di Formazione del SSR tramite stipula con Polis_Lombardia di un "Accordo attuativo per l'attività promossa nell'ambito del Piano di Formazione per il personale del Servizio Sanitario Regionale triennio 2022-2024" con conseguente attuazione a livello locale degli eventi ivi previsti. Il coinvolgimento di ATS Brianza, pertanto, è da prevedersi anche negli anni 2023 e 2024, con effettuazione di attività collegata all'erogazione dei corsi già previsti nel citato Accordo.

ATS Brianza, al fine di andare incontro ad esigenze formative richieste da soggetti esterni rientranti nell'ambito del territorio e per valorizzare le professionalità presenti all'interno dell'Agenzia che avranno a disposizione sempre più le competenze necessarie per formare, ha chiesto nell'anno 2022 l'accreditamento all' Albo Regionale degli Operatori Accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale - Regione Lombardia di tipo B, svolgendo una prima iniziativa dal titolo "Corso propedeutico Interventi Assistiti con gli Animali". Per l'anno 2023 sono previste due iniziative, di cui una in continuità e l'altra che verterà sullo specifico aspetto della "Interventi Assistiti sugli Animali : coadiutore del cane"

Tenuto conto dell'obiettivo strategico della transizione digitale della Pubblica Amministrazione, con il fine di procedere all'accelerazione degli obiettivi di semplificazione amministrativa, di digitalizzazione e di riqualificazione del personale dipendente, individuato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ATS Brianza ha aderito a "Syllabus per la formazione digitale", permettendo la partecipazione di un certo numero di personale per permettere loro di proseguire nel percorso digitale.

A seguito del protrarsi dell'emergenza sanitaria, con decreto n. 281 del 12/08/2022 si è proceduto all'approvazione del "Piano Operativo Locale di preparazione e risposta ad una pandemia influenzale (PAN-FLU) 2021-2023" nel quale è prevista una formazione specifica e costante sul tema, considerata la necessità della formazione degli operatori per garantire l'acquisizione ed il mantenimento delle competenze necessarie a garantire un'efficiente risposta per affrontare eventi pandemici. Detta formazione, iniziata nell'anno 2022, continuerà nell'anno 2023, con la possibilità di integrazione di suddetta formazione a livello centrale, da parte di Regione Lombardia e di corsi interaziendali insieme ad altre ATS Lombarde.

Inoltre, in applicazione anche di quanto indicato nelle Regole Regionali anno 2022 ed in considerazione della sempre maggiore complessità delle funzioni e delle attività da svolgere, rivolta alle risorse umane dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo che prevede l'assicurazione di stipula di accordi convenzionali con gli ordini professionali che già prevedono un sistema di crediti formativi, ATS Brianza sta attivando una convenzione con gli ordini degli Ingegneri, in aggiunta a quella già in vigore prevista per i crediti da destinare agli Assistenti Sociali.

Il Piano di Formazione anno 2023 adottato con apposito decreto è pubblicato sul sito internet consultabile al seguente link [clicca qui](#).

b) Le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

ATS Brianza si avvale delle competenze della SS Formazione, la quale coordina le attività formative aziendali volte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze e delle abilità tecnico professionali del personale, con il compito di elaborare i programmi annuali e pluriennali di formazione al fine di coinvolgere il personale e garantire allo stesso, se avente diritto, il riconoscimento dei crediti ECM. Ruolo importante viene svolto dai referenti della formazione, individuati e rappresentati per Dipartimento.

Per la realizzazione delle attività formative sono destinati locali, attrezzature e tecnologiche aziendali ma possono essere acquisiti la disponibilità di locali e risorse strumentali esterne in relazione alle specificità degli eventi formativi. L'implementazione di nuove metodologie didattiche ed in particolare della formazione a distanza è attuata attraverso l'utilizzo di specifiche piattaforme aziendali.

Prevalentemente, la tipologia didattica in videoconferenza è garantita mediante l'uso di una specifica piattaforma (Teams), mentre la tipologia didattica FAD è supportata da apposita piattaforma aziendale.

Il personale formativo può essere interno individuato tra dipendenti di ATS della Brianza o esterno, professionisti dipendenti di altre Aziende Socio Sanitarie, Agenzie di tutela della salute, P.A. del SSN o di altre strutture private, liberi professionisti, agenzie formative.

c) Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

L'ATS Brianza prevede percorsi di formazione del proprio personale, dirigente e non, attraverso diversi istituti quali:

- aggiornamento obbligatorio: la partecipazione, da parte di tutti i dipendenti, alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene promossa dall'Agenzia con i dipendenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

- aggiornamento facoltativo:

1) per la dirigenza sanitaria, documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste mediante la riserva oraria, nella misura di 4 ore settimanali eventualmente cumulabili;

2) per tutto il personale (comparto, dirigenza PTA, dirigenza sanitaria) documentate iniziative, coerenti con l'attività svolta possono essere effettuate dal personale nella misura massima di 8 giorni all'anno.

In aggiunta, a tutto il personale dipendente del Comparto, al fine di garantire il Diritto allo Studio, sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate da ATS Brianza, permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato. Tali permessi spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.

d) Gli obiettivi e i risultati attesi della formazione

Nella progettazione degli eventi formativi viene considerata la coerenza tra le competenze acquisibili, gli obiettivi formativi e le metodologie didattiche e metodi di lavoro per definire gli strumenti di valutazione più adeguati alla valutazione dell'apprendimento dei discenti e la valutazione delle ricadute organizzative. La valutazione dell'apprendimento dei discenti al termine del progetto formativo viene eseguita con strumenti diversi, a seconda dell'approccio adottato, ma sempre coerenti con gli obiettivi formativi e distinta per ciascun discente. Essa permette attraverso prove oggettive di conoscere se i partecipanti, a conclusione dell'evento, hanno conseguito gli obiettivi formativi definiti.

Viene monitorato la percentuale di raggiungimento della valutazione per docente oltre che gli indicatori di ricaduta che vengono determinati all'interno del programma dell'iniziativa di formazione.

Detti monitoraggi supportano chi deve decidere il programma di formazione dell'anno successivo, in base agli esiti positivi.

Il curare l'aggiornamento professionale tecnico scientifico e manageriale in funzione dell'incarico conferito e il contribuire alla definizione del Piano di Formazione dell'Agenzia con particolare riguardo alla struttura assicurando altresì il raggiungimento del minimo credito formativo, ove previsto, anche per i propri collaboratori è un item inserito nella scheda di valutazione annuale dei Dirigenti Responsabili di struttura.

Con riferimento all'area della formazione l'ATS Brianza ha individuato il seguente obiettivo strategico:

denominazione dell'impegno strategico	formazione: valorizziamo le nostre risorse interne		
UO proponente	dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generale e legali		
UO responsabile	formazione		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	<p>Dall'analisi di quanto avvenuto soprattutto nell'ultimo biennio dalla quale risulta un ricambio generazionale pari a circa il 12% del totale del personale in servizio, risulta necessario porre l'attenzione, prima di tutto, sulle risorse umane in entrata che necessitano di adeguata formazione. In aggiunta, valorizzare il personale in servizio significa anche il porre particolare attenzione alle figure intermedie, in ATS corrispondenti a coloro che rivestono incarichi di funzione, che rappresentano circa il 7% del personale in servizio, sui quali agire per una formazione che si focalizzi su determinati aspetti propri della posizione ricoperta per uno sviluppo professionale futuro, oltre che al restante personale, compresi i Dirigenti Responsabili per attività di formazione specifica.</p> <p>Da ultimo, occorre garantire un accrescimento ai Dirigenti apicali, prevedendo percorsi formativi di carattere manageriale.</p>		
descrizione dell'impegno strategico	Ampliamento delle conoscenze negli ambiti della alfabetizzazione digitale (cioè acquisizione di nuovi metodologie informatiche di lavoro a supporto delle attività quotidiane) e su tematiche specifiche collegate al ruolo ricoperto proposte da strutture dei Dipartimenti di afferenza. Per il personale appartenente alla Dirigenza, ampliamento delle conoscenze manageriali per arrivare all'accrescimento individuale in funzione dell'ambito d'impiego.		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	formazione e valutazione risorse umane		
descrizione	indicatore	sal ai 31/12/2022	
ampliamento delle conoscenze negli ambiti della: alfabetizzazione digitale (cioè acquisizione di nuovi metodologie informatiche di lavoro a supporto delle attività quotidiane) per tutti i dipendenti; del project management e sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali specifiche privilegiando i neoassunti e/o i dipendenti che rivestono posizioni intermedie all'interno dell'ats	[neo-assunti formati/da formare * 100 ≥ 80% → p 50 + titolari incarichi di funzione formati /da formare * 100 ≥ 40% → p 30 + altri dipendenti formati/dipendenti * 100 ≥ 10% → p 20] = 100 punti	<p>Al 31/12/2022, la formazione collegata alla descrizione dell'impegno operativo è stata erogata nel modo seguente:</p> <p>1- neoassunti formati 56 su 68 da formare (83,25%) 2- titolari incarichi di funzione formati 19 su 39 da formare (48,72%) 3- altri dipendenti formati 277 su 602 da formare (46,01%)</p>	
COMMENTO	Nel corso dell'anno 2022 si è proceduto ad erogare al personale interessato quanto è stato definito nell'impegno strategico.		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	erogare iniziative di formazione inerenti l'alfabetizzazione digitale e percorsi di formazione correlati allo sviluppo delle conoscenze specifiche del ruolo ricoperto proposte dalle strutture dei Dipartimenti di afferenza. Per il personale appartenente alla Dirigenza, sviluppare iniziative con contenuto manageriale per l'accrescimento individuale in funzione dell'ambito d'impiego.	[neo-assunti formati/da formare * 100 ≥ 80% → p 50 + titolari incarichi di funzione formati /da formare * 100 ≥ 30% → p 20 + Dirigenti titolari di SC e SS Dipartimentale formati/da formare * 100 ≥ 80% → p 20 + altri dipendenti formati/dipendenti * 100 ≥ 10% → p 10] = 100 punti	
2024	erogare iniziative di formazione su argomenti quali l' alfabetizzazione digitale, iniziative correlate allo sviluppo delle conoscenze specifiche del ruolo ricoperto che possono riguardare competenze trasversali e nel caso di personale appartenente alla Dirigenza, manageriali per arrivare all'accrescimento individuale in funzione dell'ambito d'impiego.	[neo-assunti formati/da formare * 100 ≥ 80% → p 50 + titolari incarichi di funzione formati /da formare * 100 ≥ 30% → p 20 + Dirigenti titolari di SC e SS Dipartimentale formati/da formare * 100 ≥ 80% → p 20 + altri dipendenti formati/dipendenti * 100 ≥ 10% → p 10] = 100 punti	
2025	erogare iniziative di formazione su argomenti quali l' alfabetizzazione digitale, iniziative correlate allo sviluppo delle conoscenze specifiche del ruolo ricoperto che possono riguardare competenze trasversali e nel caso di personale appartenente alla Dirigenza, manageriali per arrivare all'accrescimento individuale in funzione dell'ambito d'impiego.	[neo-assunti formati/da formare * 100 ≥ 80% → p 50 + titolari incarichi di funzione formati /da formare * 100 ≥ 30% → p 20 + Dirigenti titolari di SC e SS Dipartimentale formati/da formare * 100 ≥ 80% → p 20 + altri dipendenti formati/dipendenti * 100 ≥ 10% → p 10] = 100 punti	

4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio della sezione “Valore pubblico” e “Performance” avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 del decreto legislativo n.150 del 2009.

Ogni argomento trattato nei precedenti paragrafi è stato descritto in un impegno strategico articolato per singole annualità in impegni operativi tra i quali anche quello relativo al 2023.

Sia i risultati attesi sia gli impegni assunti per il 2023, declinati in obiettivi annuali attribuiti alla responsabilità di specifiche unità organizzative aziendali, saranno trimestralmente monitorati in corso d'anno ed il loro grado di raggiungimento sarà verificato e valutato alla fine dell'anno. La valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione sarà espressa in percentuale (dato l'atteso pari a 100). La media delle percentuali di raggiungimento di tutti i risultati attesi e degli impegni assunti nel presente documento costituirà il grado complessivo di raggiungimento del Piano nel suo complesso.

Il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avverrà secondo le indicazioni dell'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC).

La sezione “Organizzazione e capitale umano” sarà monitorata su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

Sarà inoltre eseguito il monitoraggio triennale degli indicatori di impatto e la rilevazione della soddisfazione degli utenti, come descritta nel seguente paragrafo.

4.1 La soddisfazione degli utenti

L'ATS Brianza intende attivare in modo centralizzato e sistematico il monitoraggio della soddisfazione dei propri utenti e conseguentemente ha previsto l'attivazione del seguente impegno strategico diretto a "rilevare la soddisfazione degli utenti dei servizi offerti dall'ATS Brianza":

denominazione dell'impegno strategico	rileviamo la soddisfazione degli utenti dei servizi offerti da ATS Brianza		
UO proponente	innovazione e comunicazione		
UO responsabile	innovazione e comunicazione		
area strategica di attività	Incremento dei livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione delle politiche di gestione dei servizi promuovendo una cultura orientata alla performance, alla semplificazione e qualità dei processi, all'innovazione tecnologica, alla legalità ed etica, alla gestione e sviluppo del capitale umano anche nel rispetto delle pari opportunità, in risposta alle esigenze della collettività		
ambito PIAO	performance/valore organizzativo		
il contesto	all'interno di ATS Brianza nel corso degli anni sono stati sviluppati e sperimentati diversi strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti. Gli strumenti esistenti non sono conosciuti a livello di Agenzia e le rilevazioni fatte non sempre portano all'identificazione di azioni di miglioramento condivise		
descrizione dell'impegno strategico	individuazione di azioni di miglioramento dei servizi offerti dall'ATS Brianza a seguito della rilevazione del grado di soddisfazione dei propri utenti		
IMPEGNO OPERATIVO 2022			
UO responsabile	partenariato stakeholder domanda servizi		
descrizione	indicatore	sal al 31/12/2022	
predisporre una anagrafica degli strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti presenti in ATS Brianza individuando almeno due processi dell'ATS su cui realizzare delle indagini di soddisfazione	[predisposizione anagrafica = si → p 70 + processi individuati ≥ 2 → p 30] = 100 punti	1. Predisposta anagrafica degli strumenti della soddisfazione degli utenti presenti in ATS Brianza 2. Individuati due processi dell'ATS su cui realizzare delle indagini di soddisfazione nel 2023; entrambe afferenti a DPIPPS e relative ai processi: "Gestione delle progettualità in area Cure Domiciliari Anziani Gravissime Disabilità e Complessità" e "Raccordo con articolazioni organizzative interne ed esterne ad ATS"	
COMMENTO	Sono state realizzate tutte le azioni previste nel 2022.		
IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI			
anno	descrizione dell'impegno operativo annuale	indicatore	
2023	aggiornare l'anagrafica identificando le indagini da realizzare nel 2024, realizzando le iniziative individuate nel 2022 e verificando la possibilità di attivare azioni di miglioramento	[aggiornamento anagrafica = si → p 30 + processi individuati ≥ 2 → p 30 + iniziative realizzate/da realizzare (2) * 100 = 100% → p 30 + relazione su esiti e relative azioni di miglioramento = si → p 10] = 100 punti	
2024	aggiornare l'anagrafica identificando le indagini da realizzare nel 2025, realizzando le iniziative individuate nel 2023 e verificando la possibilità di attivare azioni di miglioramento	[aggiornamento anagrafica = si → p 30 + processi individuati ≥ 2 → p 30 + iniziative realizzate/da realizzare (2) * 100 = 100% → p 30 + relazione su esiti e relative azioni di miglioramento = si → p 10] = 100 punti	
2025	aggiornare l'anagrafica identificando le indagini da realizzare nel 2026, realizzando le iniziative individuate nel 2024 e verificando la possibilità di attivare azioni di miglioramento	[aggiornamento anagrafica = si → p 30 + processi individuati ≥ 2 → p 30 + iniziative realizzate/da realizzare (2) * 100 = 100% → p 30 + relazione su esiti e relative azioni di miglioramento = si → p 10] = 100 punti	