

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brianza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026



Approvato con delibera n.7 del 31/01/2024

DOCUMENTO DI PROPRIETÀ' DELLA ATS DELLA BRIANZA

SOMMARIO

| | |
|-----------------|---|
| Premessa | 3 |
| 1 | SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 4 |
| 1.1 | Il contesto interno 5 |
| 1.1.1 | Le agenzie per la tutela della salute 5 |
| 1.1.2 | Le principali "funzioni" dell'ATS Brianza 5 |
| 1.1.3 | Le risorse economiche dell'ATS Brianza 6 |
| 1.2 | Il territorio ed il contesto demografico 7 |
| 1.1.1 | Gli ambiti di analisi della domanda e dell'offerta 9 |
| 1.1.2 | La riforma del Servizio Sanitario Regionale 10 |
| 2 | VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 10 |
| 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 | Impariamo insieme agli animali 15 |
| 2.1.4 | Favorire lo sviluppo e la diffusione di progetti di Interventi Assistiti con Animali (IAA) sul territorio dell'ATS Brianza 16 |
| 2.1.5 | Analisi del bisogno per la governance dell'offerta in ATS Brianza 17 |
| 2.1.6 | Un nuovo portale per prendersi cura del caregiver 18 |
| 2.1.7 | Governance dell'offerta in ATS Brianza sulla base dell'analisi del bisogno 19 |
| 2.1.8 | Follow up del paziente oncologico dopo intervento chirurgico 20 |
| 2.1.9 | Coinvolgere il Terzo Settore nell'integrazione sanitaria, socio sanitaria e sociale per sostenere la salute e il benessere della comunità 21 |
| 2.2 | Performance 22 |
| 2.2.1 | La razionalizzazione delle sedi ATS Brianza 22 |
| 2.2.2 | La reingegnerizzazione e la semplificazione dei processi 23 |
| 2.2.3 | La promozione delle pari opportunità e della cultura di genere 24 |
| 2.2.4 | La qualità aziendale 29 |
| 2.2.5 | Metodologie innovative per l'analisi del bisogno ai fini della programmazione delle attività del dipartimento igiene e prevenzione sanitaria 31 |
| 2.3 | Rischi corruttivi e trasparenza 32 |
| 2.3.1 | Il fenomeno corruttivo: prevenzione e contrasto 32 |
| 2.3.2 | La trasparenza: da mero principio d'attività a mezzo per raggiungere un fine 41 |
| 3 | ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 43 |
| 3.1 | Struttura organizzativa 43 |
| 3.1.1 | Organigramma 43 |
| 3.1.2 | Livelli di responsabilità organizzativa 45 |
| 3.1.3 | Ampiezza delle unità organizzative 48 |
| 3.2 | Organizzazione del lavoro agile 50 |
| 3.3 | Piano triennale dei fabbisogni del personale 52 |
| 3.3.1 | Formazione del personale 54 |
| 4 | MONITORAGGIO 59 |
| 4.1 | La soddisfazione degli utenti 60 |

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 riflette la realtà organizzativa e funzionale dell'Agenzia delineata con il 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 socio-sanitario 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'Agenzia, con i campi previsti dalla banca dati IPA (Indice dei domicili digitali della Pubblica Amministrazione e dei Gestori di Pubblici Servizi) alla quale si accede dal link [clicca qui](#).

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AGENZIA:

ENTE PRESENTE NELL'ELENCO ISTAT DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE CON CATEGORIA AZIENDE SANITARIE LOCALI DAL 01/01/2016

Responsabile: Michele Brait

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

Altre e-mail: protocollo@ats-brianza.it

Data accreditamento: 07/01/2016

Nel 2024 si è insediata la nuova Direzione Generale ed ha proceduto a nominare la Direzione Strategica che la affiancherà alla guida di ATS Brianza nei prossimi anni.

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.

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](#).

Le risorse disponibili per ATS Brianza per il 2024 ammontano ad euro 1.675.330.624. La riduzione rispetto al 2023 è sostanzialmente imputabile al trasferimento del Dipartimento Cure primarie alle ASST. Il bilancio di previsione tiene conto degli oneri per la realizzazione degli obiettivi inseriti nel presente piano

| | 2023 | 2024 | |
|---|----------------------------------|--------------------------|---------------------|
| | Prechiusura al 3° trimestre 2023 | Preventivo al 31/12/2024 | Variazione |
| RISORSE ECONOMICHE ATS BRIANZA | A | B | (B-A) |
| Quota Capitaria | 1.510.155.480 | 1.413.569.561 | -96.585.919 |
| Ricavi ASSI | | | |
| Funzioni non tariffate | 879.370 | 879.370 | 0 |
| F.do maggiori consumi DRG | 0 | 0 | 0 |
| F.do maggiori consumi AMBU | 0 | 0 | 0 |
| Utilizzi contributi esercizi precedenti | 14.031.344 | 122.354 | -13.908.990 |
| Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche) | 239.561.465 | 225.644.865 | -13.916.600 |
| Altri contributi (al netto rettifiche) | 2.495.217 | 2.495.217 | 0 |
| Entrate proprie | 4.942.507 | 4.881.419 | -61.088 |
| Libera professione (art. 55 CCNL) | 2.431 | 2.431 | 0 |
| Prestazioni S.S.R. | 0 | 0 | 0 |
| Proventi finanziari e straordinari | 37.617.744 | 8.070.916 | -29.546.828 |
| Ricavi da prestazioni sanitarie | 0 | 0 | 0 |
| Mobilità attiva privati | 9.060.930 | 19.664.491 | 10.603.561 |
| Mobilità internazionale | 0 | 0 | 0 |
| Totale Ricavi (al netto capitalizzati) | 1.818.746.488 | 1.675.330.624 | -143.415.864 |

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 1/1/2023. 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).

Distribuzione territoriale della popolazione al 1 Gennaio 2023 per ASST, distretto e genere

| ASST | DISTRETTO | Popolazione ISTAT 01/01/2023 * | | | | AREA | | | |
|---------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|------------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------|------------|
| | | MASCHI | FEMMINE | TOTALE | % | Km ² | % | Ab/Km ² | N. COMUNI |
| LECCO | Bellano | 27.343 | 27.604 | 54.947 | 5% | 458 | 38% | 120 | 29 |
| | Lecco | 78.388 | 81.102 | 159.490 | 13% | 218 | 18% | 730 | 31 |
| | Merate | 58.275 | 59.331 | 117.606 | 10% | 130 | 11% | 904 | 24 |
| BRIANZA | Carate Brianza | 75.655 | 78.207 | 153.862 | 13% | 76 | 6% | 2.024 | 13 |
| | Desio | 94.828 | 97.747 | 192.575 | 16% | 60 | 5% | 3.228 | 7 |
| | Monza | 82.413 | 88.516 | 170.929 | 14% | 48 | 4% | 3.543 | 3 |
| | Seregno | 83.208 | 86.010 | 169.218 | 14% | 80 | 7% | 2.108 | 10 |
| | Vimercate | 91.304 | 93.658 | 184.962 | 15% | 141 | 12% | 1.309 | 22 |
| ASST di LECCO | | 164.006 | 168.037 | 332.043 | 28% | 807 | 67% | 411 | 84 |
| ASST della BRIANZA | | 427.408 | 444.138 | 871.546 | 72% | 406 | 33% | 2.149 | 55 |
| ATS della BRIANZA | | 591.414 | 612.175 | 1.203.589 | 100% | 1.213 | 100% | 993 | 139 |

*Dati provvisori ISTAT 2023

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 |

¹ La pagina richiamata è curata dalla SC Epidemiologia

| | |
|--|----------------------------|
| 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.

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.

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).

| ALBERO DELLA PROGRAMMAZIONE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---------------|
| LA MISSION | LA VISION | LE AREE STRATEGICHE DI ATTIVITA' | GLI IMPEGNI STRATEGICI TRIENNALI | VALORE | |
| la piena integrazione tra i sistemi sanitario, socio-sanitario 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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. | Incremento dei livelli di efficacia, efficienza ed appropriatezza delle politiche di ATS in risposta ai bisogni integrati sanitari socio-sanitari e sociali delle persone e delle relative famiglie | disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi | pubblico | |
| | | | rendiamo più sicuri i prodotti alimentari a base di latte crudo | 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 | |
| | | 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 | coinvolgere il Terzo Settore nell' integrazione sanitaria, socio sanitaria e sociale per sostenere la salute e il benessere della comunità | pubblico |
| | | | | 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 crediamo nella qualità | organizzativo |
| | | | | promozione delle pari opportunità e della cultura di genere | organizzativo |
| | | | | piano triennale del fabbisogno del personale | organizzativo |
| razionalizzazione delle sedi ATS | organizzativo | | | | |

2.1.1 Disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi

| | | |
|--|---|--|
| denominazione dell'impegno strategico | disabilità: integrazione nell'accesso ai servizi | |
| struttura proponente | dipartimento della programmazione per l'integrazione prestazioni sociosanitarie e sociali | |
| struttura 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 | |
| macroarea | altro (vedi Piano socio sanitario integrato lombardo 2023 - 2027) | |
| 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,rsd,css) presenti nel territorio di ATS Brianza | |
| anno avvio | 2020 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 2024 | predispone l'istruzione operativa per la gestione della lista d'attesa e la pagina dedicata su sito ATS | [stesura istruzione operativa = si → p 70 + predisposizione pagina su sito ATS= si → p 30] = 100 punti |
| 2024 indicatore di impatto | avere a livello di ATS liste di attesa (rsd e css) aggiornate pubblicate sul sito aziendale | udo che utilizzano l'applicativo web/udo totali(58-rsd+css+cdd)>50%→100p |
| 2025 | misure la soddisfazione del cliente (RSD/CSS e CDD) | indagini di soddisfazione somministrate/ da somministrare (x) |
| 2025 indicatore di impatto | avere a livello di ATS liste di attesa (rsd e css) aggiornate pubblicate sul sito aziendale | udo che utilizzano l'applicativo web/udo totali(58-rsd+css+cdd)>50%→100p |
| INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito) | | |
| | denominazione | informatizzazione lista di attesa RSD/CSS/CDD |
| | algoritmo (numeratore) | n. UDO che utilizzano applicativo web |
| | algoritmo (denominatore) | n. UDO totali (x) |
| | algoritmo | n. UDO che utilizzano applicativo web/n. UDO totali (x)*100 =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 | |
| struttura proponente | dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale | |
| struttura 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 | |
| macroarea | la qualità dell'acqua e degli alimenti | |
| 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. Nel 2022 sono stati effettuati i campionamenti di latte in tutte le aziende che producono PBL a latte crudo e i successivi prelievi di PBL di tutte le aziende che hanno evidenziato esiti positivi dei campionamenti con l'individuazione degli interventi necessari. Nel 2023 non è stato possibile effettuare le analisi previste a causa della difficoltà nel trovare laboratori di analisi disposti ad accettare nelle loro strutture feci animali per i rischi potenziali di introduzione di patogeni. A partire dal 2024 i controlli sono stati rimodulati prevedendo audit nelle aziende risultate positive con campionamenti del latte alla mungitura e nei prodotti caseari in fase di stagionatura. Il progetto è stato esteso fino al 2026. | |
| 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 | |
| anno avvio | 2022 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 2024 | riduzione del rischio dato dalla presenza di Coli STEC nei PBL ottenuti da latte crudo | [individuazione aziende positive = si → p10 + aziende controllate con audit/da controllare (x)=100% → p30 + campionamenti latte in mungitura effettuati/da effettuare (x)=100% → p30 + campionamenti prodotti caseari effettuati/da effettuare (x)=100% → p30] = 100 punti |
| 2024 | aziende negativizzate | aziende negativizzate nel prodotto caseario/aziende risultate positive l'anno precedente > 50% → p 100 |
| 2025 | riduzione del rischio dato dalla presenza di Coli STEC nei PBL ottenuti da latte crudo | [individuazione aziende positive = si → p10 + aziende controllate/da controllare (x)=100% → p30 + campionamenti latte in mungitura effettuati/da effettuare (x)=100% → p30 + campionamenti prodotti caseari effettuati/da effettuare (x)=100% → p30] = 100 punti |
| 2025 | aziende negativizzate | aziende negativizzate nel prodotto caseario/aziende risultate positive l'anno precedente > 50% → p 100 |
| 2026 | riduzione del rischio dato dalla presenza di Coli STEC nei PBL ottenuti da latte crudo | [individuazione aziende positive = si → p10 + aziende controllate/da controllare (x)=100% → p30 + campionamenti latte in mungitura effettuati/da effettuare (x)=100% → p30 + campionamenti prodotti caseari effettuati/da effettuare (x)=100% → p30] = 100 punti |
| 2026 | aziende negativizzate | aziende negativizzate nel prodotto caseario/aziende risultate positive l'anno precedente > 50% → p 100 |
| INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito) | | |
| | denominazione | aziende negativizzate |
| | algoritmo (numeratore) | aziende negativizzate |
| | algoritmo (denominatore) | aziende risultate positive |
| | algoritmo | aziende negativizzate/aziende risultate positive > 50% |

2.1.3 Impariamo insieme agli animali

| | | |
|--|---|---|
| denominazione dell'impegno strategico | impariamo insieme agli animali | |
| struttura proponente | dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale | |
| struttura 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 | |
| macroarea | interventi assistiti con animali | |
| 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 Assistite 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 | |
| anno avvio | 2022 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 Attività 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 (12) * 100 = 100% |
| 2024 indicatore di impatto | coinvolgere le scuole in attività assistita con animali | scuole coinvolte /scuole da coinvolgere (6) *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 Attività 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 (12) * 100 = 100% |
| 2025 indicatore di impatto | coinvolgere le scuole in attività assistita con animali | scuole coinvolte /scuole da coinvolgere (6) *100=100% |
| 2026 | 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 Attività 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 (12) * 100 = 100% |
| 2026 indicatore di impatto | coinvolgere le scuole in attività assistita con animali | scuole coinvolte /scuole da coinvolgere (6) *100=100% |
| INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito) | | |
| denominazione | coinvolgimento delle scuole | |
| algoritmo (numeratore) | scuole coinvolte | |
| algoritmo (denominatore) | scuole da coinvolgere (173) | |
| algoritmo | scuole coinvolte/scuole da coinvolgere*100≥ 10% | |

2.1.4 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 | |
| struttura proponente | igiene urbana veterinaria | |
| struttura 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 | |
| macroarea | Interventi Assistiti con Animali | |
| 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 SC 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. | |
| anno avvio | 2023 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 2024 | organizzazione ed effettuazione di corsi per l'idoenità in IAA | corsi effettuati in IAA/corsi programmati in IAA (n. 1)*100=100% |
| 2024 indicatore di impatto | promuovere lo sviluppo di progetti per interventi assistiti con animali | n. progetti in IAA oggetto di collaborazione/n. richieste ricevute di collaborazione (x)*100>50% |
| 2025 | organizzazione ed effettuazione di corsi per l'idoenità in IAA | corsi effettuati in IAA/corsi programmati in IAA (n. 1)*100=100% |
| 2025 indicatore di impatto | promuovere lo sviluppo di progetti per interventi assistiti con animali | n. progetti in IAA oggetto di collaborazione/n. richieste ricevute di collaborazione (x)*100>50% |
| 2026 | organizzazione ed effettuazione di corsi per l'idoenità in IAA | corsi effettuati in IAA/corsi programmati in IAA (n. 1)*100=100% |
| 2026 indicatore di impatto | promuovere lo sviluppo di progetti per interventi assistiti con animali | n. progetti in IAA oggetto di collaborazione/n. richieste ricevute di collaborazione (x)*100>50% |
| 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>=50% |

2.1.5 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 | |
| struttura proponente | epidemiologia | |
| struttura 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 | |
| macroarea | analisi del bisogno | |
| 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. | |
| anno avvio | 2023 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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=100% |

2.1.6 Un nuovo portale per prendersi cura del caregiver

| | | |
|--|--|---|
| denominazione dell'impegno strategico | un nuovo portale per prendersi cura del caregiver | |
| struttura proponente | innovazione e comunicazione | |
| struttura 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 | |
| macroarea | Valorizzazione ruolo caregiver | |
| 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 | |
| anno avvio | 2023 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 2024 | Implementazione dell'area video con indicazioni pratiche per i caregiver | video implementati/video da implementare (3)* 100=100% |
| 2024 indicatore di impatto | coinvolgere gli ambiti nella creazione del portale "www.assistereinfamiglia.org" | numero ambiti coinvolti/da coinvolgere (8)= 100% → 100 p |
| 2025 | Realizzazione e sperimentazione di un sistema di contatto rivolto ai care giver per rispondere a domande e supportarli nell'assistenza | realizzazione e sperimentazione di un sistema di contatto=si |
| 2025 indicatore di impatto | coinvolgere gli ambiti nella creazione del portale "www.assistereinfamiglia.org" | numero ambiti coinvolti/da coinvolgere (8)= 100% → 100 p |
| 2026 | Implementazione dell'area "servizi sul territorio" con inserimento/aggiornamento di elenchi di servizi attivi | numero nuovi elenchi o aggiornamenti inseriti/da inserire (2) = 100% → 100 p |
| 2026 indicatore di impatto | coinvolgere gli ambiti nella creazione del portale "www.assistereinfamiglia.org" | numero ambiti coinvolti/da coinvolgere (8)= 100% → 100 p |
| 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=100% |

2.1.7 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 | |
| struttura proponente | dipartimento programmazione accreditamento acquisto prestazioni sanitarie e sociosanitarie | |
| struttura 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 | |
| macroarea | governo dell'offerta | |
| 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. | |
| anno avvio | 2023 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 2024 | In collaborazione con la struttura Epidemiologia e il Dipartimento PIPSS, coordinamento del tavolo di lavoro per il governo dell'offerta | riunioni effettuate/riunioni da effettuare(1) *100 = 100% |
| 2024 indicatore di impatto | redazione annuale di un documento con descrizione delle azioni di miglioramento sulla base delle criticità evidenziate nelle attività di vigilanza e controllo finalizzate a semplificare l'accesso ai servizi, al potenziamento della presa in carico coordinata con i servizi sociosanitari e sociali, a migliorare la qualità dell'assistenza nei setting più appropriati | redazione di una relazione annuale da inserire nel consuntivo del piano controlli da condividere con gli erogatori=si→p.100 |
| 2025 | In collaborazione con la struttura Epidemiologia e il Dipartimento PIPSS, coordinamento del tavolo di lavoro per il governo dell'offerta | riunioni effettuate/riunioni da effettuare(1) *100 = 100% |
| 2025 indicatore di impatto | redazione annuale di un documento con descrizione delle azioni di miglioramento sulla base delle criticità evidenziate nelle attività di vigilanza e controllo finalizzate a semplificare l'accesso ai servizi, al potenziamento della presa in carico coordinata con i servizi sociosanitari e sociali, a migliorare la qualità dell'assistenza nei setting più appropriati | redazione di una relazione annuale da inserire nel consuntivo del piano controlli da condividere con gli erogatori=si→p.100 |
| 2026 | In collaborazione con la struttura Epidemiologia e il Dipartimento PIPSS, coordinamento del tavolo di lavoro per il governo dell'offerta | riunioni effettuate/riunioni da effettuare(1) *100 = 100% |
| 2026 indicatore di impatto | redazione annuale di un documento con descrizione delle azioni di miglioramento sulla base delle criticità evidenziate nelle attività di vigilanza e controllo finalizzate a semplificare l'accesso ai servizi, al potenziamento della presa in carico coordinata con i servizi sociosanitari e sociali, a migliorare la qualità dell'assistenza nei setting più appropriati | redazione di una relazione annuale da inserire nel consuntivo del piano controlli da condividere con gli erogatori=si |
| INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito) | | |
| denominazione | coinvolgimento degli stakeholders nel governo dell'offerta | |
| algoritmo (numeratore) | numero di documenti condivisi con gli stakeholders | |
| algoritmo (denominatore) | numero documenti da condividere | |
| algoritmo | numero di documenti condivisi con gli stakeholders/n.documenti da condividere*100=100% | |

2.1.8 Follow up del paziente oncologico dopo intervento chirurgico

| | | |
|--|--|--|
| denominazione dell'impegno strategico | follow-up del paziente oncologico dopo intervento chirurgico | |
| struttura proponente | dipartimento programmazione accreditamento acquisto prestazioni sanitarie e sociosanitarie | |
| struttura 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 | |
| macroarea | presa in carico del paziente oncologico | |
| 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 | |
| anno avvio | 2023 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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% |
| 2024 indicatore di impatto | reportistica annuale sul rispetto dei tempi medi previsti per le prestazioni di follow up o suo scostamento | redazione di un documento annuale da condividere con gli erogatori=si |
| 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% |
| 2025 indicatore di impatto | reportistica annuale sul rispetto dei tempi medi previsti per le prestazioni di follow up o suo scostamento | redazione di un documento annuale da condividere con gli erogatori=si |
| INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito) | | |
| | denominazione | coinvolgimento degli stakeholders nel governo delle prestazioni follow up |
| | algoritmo (numeratore) | numero documenti condivisi con gli erogatori |
| | algoritmo (denominatore) | numero documenti da condividere |
| | algoritmo | numero di documenti condivisi con gli stakeholders/n.documenti da condividere*100=100% |

2.1.9 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 | |
| struttura proponente | dipartimento della programmazione per l'integrazione prestazioni sociosanitarie e sociali | |
| struttura 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 | |
| macroarea | coinvolgimento portatori di interesse | |
| 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. | |
| anno avvio | 2023 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 $\geq 1 = si \rightarrow p 50 +$ tavoli attuati (x)/da attuare (x) *100 = 100% $\rightarrow p 50]$ = 100 punti |
| 2024 indicatore di impatto | aumento della presa in carico territoriale, secondo le disposizioni nazionali e regionali, attraverso forme innovative di presa in carico precoce a domicilio con la partecipazione attiva dei servizi sociali e del volontariato garantendo il rispetto dell'obiettivo PNRR missione 6 C1.2.1 con la realizzazione, in sinergia con il Centro Servizi Volontariato (CSV), di un corso di formazione per Tutor del volontariato da inserire nelle Case di Comunità e presenza dei Tutor del volontariato nei PUA delle case di comunità | [realizzazione, in sinergia con il Centro Servizi Volontariato (CSV), di un corso di formazione per Tutor del volontariato da inserire nelle Case di Comunità=si $\rightarrow p.50+$ presenza dei Tutor del volontariato nei PUA delle case di comunità=si $\rightarrow p.50]$ = p.100 |
| 2025 | perseguire 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% $\rightarrow p 50+$ redazione piano di comunicazione = si $\rightarrow p 50]$ = 100 p |
| 2025 indicatore di impatto | aumento della presa in carico territoriale, secondo le disposizioni nazionali e regionali, attraverso forme innovative di presa in carico precoce a domicilio con la partecipazione attiva dei servizi sociali e del volontariato garantendo il rispetto dell'obiettivo PNRR missione 6 C1.2.1 con la presenza dei Tutor del volontariato nei PUA delle case di comunità | presenza dei Tutor del volontariato nei PUA delle case di comunità=si $\rightarrow p.100$ |
| INDICATORE DI IMPATTO (cd outcome - oppure - esito) | | |
| | denominazione | pnrr missione 6 C1.2.1 |
| | algoritmo | [realizzazione, in sinergia con il Centro Servizi Volontariato (CSV), di un corso di formazione per Tutor del volontariato da inserire nelle Case di Comunità=si $\rightarrow p.50+$ presenza dei Tutor del volontariato nei PUA delle case di comunità=si $\rightarrow p.50]$ = p.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 razionalizzazione delle sedi ATS Brianza

| | | |
|--|---|---|
| denominazione dell'impegno strategico | razionalizzazione delle sedi ATS | |
| struttura proponente | dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generale e legali | |
| struttura 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 | |
| macroarea | razionalizzazione/ottimizzazione nell'uso degli immobili | |
| 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 territoriali 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 | |
| anno avvio | 2023 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 (1) * 100= 100% |
| 2025 | conclusione lavori della seconda annualità della progettualità | azioni realizzate /previste (1) * 100= 100% |

2.2.2 La reingegnerizzazione e la semplificazione dei processi

| | | |
|--|--|---|
| denominazione dell'impegno strategico | la reingegnerizzazione e la semplificazione dei processi | |
| struttura proponente | servizi informativi aziendali | |
| struttura 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 | |
| macroarea | la reingegnerizzazione e semplificazione dei processi | |
| 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 strutture aziendali afferenti al dipartimento amministrativo | |
| anno avvio | 2022 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 |
| 2026 | 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.

| PROCESSI DA REINGEGNERIZZARE IN ORDINE DI PRIORITA' | |
|---|---|
| STRUTTURA DI RIFERIMENTO | PROCESSO |
| Affari generali e Legali | procedimento recupero crediti |
| Affari generali e Legali | HUB di postalizzazione in Archiflow |
| Affari generali e Legali | procedimento sanzionatorio ticket |
| Affari generali e Legali | procedimento sanzionatorio tradizionale |

Tale elenco rappresenta una 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.

2.2.3 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 2024-2026.

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 |

| Azione positiva n. 1 | Informazione e sensibilizzazione compiti CUG |
|-----------------------------|--|
| | <p>informazioni ai lavoratori/trici</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 e organizzare l'attività del consigliere di fiducia |
| Target | Dipendenti |
| Soggetti coinvolti | CUG, SC Innovazione; SC Sviluppo Risorse Umane |
| Periodo | Anni 2024-2025-2026 |
| 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 | SS Formazione e valutazione risorse umane, CUG |
| Periodo | Anni 2024-2025-2026 |
| Costi | Senza oneri aggiuntivi |

| Azione positiva n. 3 | Partecipazione della rete regionale dei CUG |
|-----------------------------|--|
| Obiettivo | <p>Realizzare percorsi condivisi con i CUG del territorio lombardo e partecipazione al Gruppo di Lavoro con aree tematiche, se previste:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione alla rete regionale dei CUG ; • Contribuire alle attività proposte dalla rete regionale • Medicina di Genere |
| Target | Presidente/Vicepresidente/Segretario |
| Soggetti coinvolti | CUG, SS Formazione e valutazione risorse umane |

| | |
|----------------|------------------------|
| Periodo | Anni 2024-2025-2026 |
| 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"> Rielaborazione dei dati raccolti con il questionario sul benessere organizzativo, condivisione con la Direzione strategica ed identificazione di possibili azioni di miglioramento in collaborazione con i servizi preposti Collaborazione alle iniziative sul tema organizzate da altri servizi aziendali |
| Target | Dipendenti |
| Soggetti coinvolti | Direzione Strategica, CUG, RSPP e Medico competente |
| Periodo | Anno 2024 |
| Costi | Senza oneri aggiuntivi |

| | |
|-----------------------------|---|
| Azione positiva n. 5 | Azioni per favorire il benessere organizzativo |
| Obiettivo | Organizzazione corsi mirati a favorire il benessere organizzativo anche alla luce di quanto emerso dalla rielaborazione dei dati sul benessere organizzativo. |
| Target | Dipendenti |
| Soggetti coinvolti | Direzione Strategica, CUG, SS Formazione e valutazione risorse umane |
| Periodo | Anno 2024 |
| Costi | € 3.000,00 |

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"> - Collaborazione con RSPP e Medico competente - 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 - Gestione sezione intranet dedicata al tema della parità di genere e del contrasto alla violenza, invii di comunicazioni mirate in occasione del 25 novembre e dell'8 marzo e/o organizzazione di eventi formativi di approfondimento - |
| Target | Dipendenti |
| Soggetti coinvolti | Direzione Strategica, CUG S.C. Sviluppo Risorse Umane: SS . Comunicazione |
| Periodo | 2024-2025-2026 |
| Costi | Senza oneri aggiuntivi |

| area | Azione positiva | | Soggetti coinvolti | attività annuale | | |
|--|-----------------|--|---|------------------|------|------|
| | num | Descrizione | | 2024 | 2025 | 2026 |
| Promozione delle pari opportunità e cultura di genere | 1 | Informazione e sensibilizzazione compiti CUG e produzione nei tempi previsti della relazione sulle pari opportunità | SC Innovazione, SC Sviluppo Risorse Umane-CUG | ● | ● | ● |
| | 2 | Formazione sul campo dei componenti del CUG | SS Formazione e valutazione risorse umane-CUG | ● | ● | ● |
| | 3 | Partecipazione alle riunioni della rete regionale dei CUG se previste | CUG | ● | ● | ● |
| Benessere organizzativo | 4 | Rielaborazione dei dati raccolti con il questionario sul benessere organizzativo, condivisione con la Direzione strategica ed identificazione di possibili azioni di miglioramento in collaborazione con i servizi preposti | RSPP, Medico competente Direzione strategica | ● | ● | ● |
| Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza | 5 | Diffusione delle conoscenze sul codice di condotta sulle molestie | SC Sviluppo Risorse Umane-Comunicazione-CUG | ● | ● | ● |
| | 6 | Gestione sezione intranet dedicata al tema della parità di genere e del contrasto alla violenza, invii di comunicazioni mirate in occasione del 25 novembre e dell'8 marzo e/o organizzazione di eventi formativi di approfondimento | Comunicazione -CUG | ● | ● | ● |

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

| | | |
|--|---|--|
| denominazione dell'impegno strategico | promozione delle pari opportunità e della cultura di genere | |
| struttura proponente | comitato unico di garanzia | |
| struttura 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 | |
| macroarea | promozione delle pari opportunità e della cultura di genere | |
| 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 | |
| anno avvio | 2022 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 (x) * 100 ≥75% → p 90 + relazione inviata nei tempi previsti = 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 (x) * 100 ≥75% → p 90 + relazione inviata nei tempi previsti = si→ p 10] = 100 punti |
| 2026 | 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 (x) * 100 ≥75% → p 90 + relazione inviata nei tempi previsti = si→ p 10] = 100 punti |

2.2.4 La qualità aziendale

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](#), insieme alla politica della qualità.

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 | |
| struttura proponente | controlli interni, qualità e risk management | |
| struttura 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 | |
| macroarea | crediamo nella qualità | |
| il contesto | Nell'ATS della Brianza è attivo un sistema di gestione per la qualità (SGQ) che coinvolge tutte le sue aree dipartimentali. Nell'ambito di tale sistema e al fine di assicurare il suo mantenimento sono state individuate Le 6 tipologie di attività ordinarie significative per il SGQ (documenti, analisi dei rischi, indicatori, controlli, soddisfazione ed esigenze). Annualmente viene effettuata una programmazione di tali attività che tiene conto anche di eventuali rilievi emersi nel corso dell'effettuazione di audit sia del sistema gestione qualità sia dell'internal auditing. Accanto a ciò le aree dipartimentali possono proporre attività di tipo innovativo e come tali dirette al miglioramento del sistema di gestione per la qualità. Nel 2023 il sistema di gestione qualità è stato riorganizzato. Nel corso del 2024 la Direzione Strategica intende implementare ulteriormente il sistema di gestione della qualità con particolare riferimento alle strutture la cui attività ha impatto di pubblica utilità. | |
| descrizione dell'impegno strategico | mantenimento dell'attuale sistema gestione della qualità | |
| anno avvio | 2017 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 2024 | assicurare la programmazione ed il monitoraggio della realizzazione delle attività ordinarie significative per il sqg definite nella programmazione annuale | tipologie di attività perseguite/da perseguire (6) * 100= 100% |
| 2025 | assicurare la programmazione ed il monitoraggio della realizzazione delle attività ordinarie significative per il sqg definite nella programmazione annuale | tipologie di attività perseguite/da perseguire (6) * 100= 100% |
| 2026 | assicurare la programmazione ed il monitoraggio della realizzazione delle attività ordinarie significative per il sqg definite nella programmazione annuale | tipologie di attività perseguite/da perseguire (6) * 100= 100% |

Con l'introduzione del nuovo sistema di gestione della qualità alcuni indicatori non sono più oggetto di rilevazione. A partire dal 2023 nelle dimensioni della performance organizzativa confluiscono gli impegni operativi annuali derivanti dalla declinazione degli obiettivi strategici pluriennali contenuti nel PIAO e tutti gli altri obiettivi che la Direzione, nel corso dell'anno di riferimento, assegna alle Strutture/Funzioni dell'Agenzia.

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 | |
| struttura proponente | dipartimento igiene e prevenzione sanitaria | |
| struttura 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 | |
| macroarea | altro (vedi Piano socio sanitario integrato lombardo 2019 - 2023) | |
| il contesto | ad oggi solo per alcuni processi di vigilanza erogati dalle SC 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) | |
| anno avvio | 2020 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 2024 | ricognizione degli strumenti/sistemi esistenti per la mappatura del contesto ai fini dell'analisi del bisogno e della successiva programmazione dei progetti di promozione della salute | [relazione esiti della ricognizione predisposta/da predisporre (1) * 100 =100% → p 80 + mappatura dei bisogni predisposta=1 → p 20] = 100 punti |
| 2025 | predisposizione del PIL sperimentale con utilizzo degli strumenti di analisi individuati per la programmazione e monitoraggio andamento dei progetti | [individuazione degli strumenti (si) → p 20 +predisposizione PIL sperimentale (si) → p 30 + monitoraggio progetti del PIL sperimentale (1) * 100 =100% → p 50] = 100 punti |
| 2026 | individuazione e monitoraggio indicatori efficacia sui programmi regionali inseriti nel PIL e validazione PIL sperimentato (decreto ; IO) | [individuazione di indicatori di efficacia sui programmi regionali inseriti (si) → p 20 +decreto di validazione del piano PIL sperimentale (si) → p 30 + emissione Istruzione Operativa per la redazione del Piano PIL (1) * 100 =100% → p 50] = 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:

| Funzione | Direzione / Dipartimento di afferenza |
|--|--|
| Direttore Struttura Complessa Innovazione e Comunicazione | Direzione Generale |
| Direttore Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali | Direzione Amministrativa |
| Direttore Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria | Direzione Sanitaria |
| Direttore Dipartimento Programmazione, Accreditemento, Acquisto delle Prestazioni Sanitarie eSociosanitarie | Direzione Generale |
| Direttore Struttura Complessa Servizio Farmaceutico | Direzione Sanitaria |
| Direttore Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle prestazioni sociosanitarie con quelle sociali | Direzione Sociosanitaria |
| Direttore Struttura Complessa Salute Mentale, Dipendenza e Disabilità Psicica | Dipartimento Programmazione per l'Integrazione delle Prestazioni Sociosanitarie con quelle Sociali |
| Direttore Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di Origine Animale | Direzione Sanitaria |
| Direttore Struttura Complessa Gestione e Sviluppo Risorse Umane | Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali |
| Direttore Struttura Complessa Gestione Tecnico Patrimoniale ed Acquisti | Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali |
| Direttore Struttura Semplice Gestione Acquisti | 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.

L'Indice di percezione della corruzione (Cpi) 2022 pubblicato da Transparency International classifica l'Italia al 41° 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 2022 (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 le difficoltà economico sociali dovute alla crisi globale di questi ultimi anni e le conseguenze della Pandemia da Covid -19 hanno interessato fortemente la Lombardia la cui tenuta attività ha permesso alla Regione di confermarsi quale Ente trainante del sistema economico e produttivo nazionale che però nello stesso tempo ha rappresentato un fattore attrattivo per l'azione della criminalità organizzata.

Nella Regione risulterebbero operativi 25 *locali* di 'ndrangheta nelle province 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 e ss.mm.ii. 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.

La dotazione del personale operante nell'ATS Brianza risulta essere quella indicata nella sezione 3 Organizzazione e capitale umano.

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 2023 il numero di processi mappati è stato di 483. L'elenco dei processi 2024 denominato "PIAO. Sezione rischi corruttivi e trasparenza elenco processi 2024" 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

- 10) monitoraggio fondi PNRR

Rispetto al punto 10, nell'ambito dei Finanziamenti PNRR l'ATS Brianza è stata individuata come soggetto attuatore per l'esecuzione dei programmi di investimento relativi alla Missione 6, pur non essendo direttamente destinataria dei fondi.

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 A RISCHIO | 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 strutture 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 |

| AREA A RISCHIO | FASI | POTENZIALI RISCHI |
|---|---|--|
| 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 | <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 Non rispetto dei tempi di liquidazione previsti dal contratto |
| 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 ampliati 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 ampliati 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. |

| AREA RISCHIO | A | FASI | POTENZALI RISCHI |
|---------------------|---|--|--|
| 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 31/12/2023 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 2023 sono state effettuate n. 95 analisi che risultano pubblicate nel documento denominato "PIAO. Sezione rischi corruttivi e trasparenza Elenco analisi rischi 2023" 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 2024, in continuità con l'anno 2023 i processi oggetto di misure preventive hanno tenuto conto sia della rischiosità emersa dall'analisi 2023 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
- Monitoraggio fondi PNRR

Le misure preventive e le azioni programmate per l'anno 2024, pubblicate nel documento "PIAO: sez. rischi corruttivi e trasparenza_misure 2024" disponibile al seguente link [clicca qui](#), 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 2024 verrà effettuato rispettando le scadenze trimestrali collegate al sistema di valutazione degli obiettivi aziendali.

Nel PIAO 2023-2025 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, inoltrando specifico database da aggiornare ai singoli Responsabili individuati per l'attività da realizzare. Tale risultato ha 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 PIAO dell'anno successivo.

Nel corso del 2023 le azioni programmate sono state attuate. Si rileva che le azioni sono state poste in essere da parte dei Responsabili delle strutture aziendali 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 2023, il RPCT ha provveduto a riportare gli stessi nella Scheda predisposta da ANAC con obbligo di pubblicazione entro il 31/01/2024, 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 | |
| struttura proponente | prevenzione della corruzione e trasparenza | |
| struttura 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 | |
| macroarea | il rispetto della legge come valore sociale | |
| 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 (Analisi dei Rischi) 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 del Rischio dei processi dell'ATS definendo azioni preventive più efficaci | |
| anno avvio | 2020 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 (90) *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 anno 2023 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 (xx) *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 anno 2024 verificate/da verificare (x) * 100 = 100% → p 10] = 100 punti |
| 2026 | 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 (xx) *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 anno 2025 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 2024" 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 2024 verrà effettuato rispettando le scadenze trimestrali collegate al sistema di valutazione degli obiettivi aziendali.

In aggiunta, si è preso atto delle delibere ANAC n. 261 e 264 del 20/6/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023 relative alle individuazioni delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca Dati Nazionale dei contratti pubblici e all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei documenti restanti. A partire dal momento in cui sarà possibile l'inserimento dei dati nella suddetta BDN l'obbligo di pubblicazione risulterà assolto con l'indicazione del link accanto a ciascuna sotto-sezione, mentre sarà cura di ATS pubblicare i dati rimanenti.

Resta inteso che le informazioni riguardanti gare bandite entro il 31/12/2023, per le quali occorre procedere a pubblicazione di documenti inerenti alle stesse, continueranno ad essere pubblicate in Amministrazione Trasparente.

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" 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.

Si 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 | |
| struttura proponente | prevenzione della corruzione e trasparenza | |
| struttura 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 | |
| macroarea | il rispetto della legge come valore sociale | |
| 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. | |
| anno avvio | 2022 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 (xx) * 100 = 100% → p 60 + documenti aperti / pubblicati (xx) * 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 (xx) * 100 = 100% → p 60 + documenti aperti / pubblicati (xx) * 100 = 100% → p 35 + relazione inviata a RL / da inviare (1) * 100 = 100% → p 5]= 100 punti |
| 2026 | 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 (xx) * 100 = 100% → p 60 + documenti aperti / pubblicati (xx) * 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 21/12/2023 al 22/01/2024.

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. 542 del 29/12/2023 è stato aggiornato 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](#)).
2. In relazione alla premialità anno 2023 è stato sottoscritto in data 28/12/2023 l’accordo stralcio “sui criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2023” recepito con Decreto n. 9 del 12/01/2024 disponibile al seguente link ([clicca qui](#))
3. Il Regolamento vigente inerente la “Disciplina dell’istituto degli incarichi di posizione e di funzione per il personale del comparto” è quello approvato con decreto ATS Brianza n. 272 del 30/06/2023.

Tale regolamento disciplina il tema degli incarichi, con specifico riferimento alle modalità di conferimento, revoca e verifica degli stessi.

E’ costituito sulla base delle seguenti previsioni normative e contrattuali:

- CCNL 02.11.2022 - Triennio 2019-2021 capo III - “Il sistema degli incarichi” (artt. 24-36);
- CCNL 21.05.2018 - Triennio 2016-2018 in quanto non disapplicato dal CCNL 02.11.2022;
- Legge n. 43/2006 “Disposizioni in materia di professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione e delega al Governo per l’istituzione dei relativi ordini professionali”.

Il sistema degli incarichi si fonda sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti a livello nazionale e regionale finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento di autonomia operativa.

Gli incarichi, ad eccezione dell’incarico professionale di base conferito ai soggetti appartenenti all’area dei professionisti della salute e funzionari, richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell’ambito e nel profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

La mappatura degli incarichi è definita dall'Agenzia con separati atti, in coerenza con il Piano Organizzativo Aziendale Strategico in vigore ed in relazione alle esigenze di servizio.

A norma delle disposizioni contrattuali vigenti in materia, l'ATS Brianza, sulla base del proprio ordinamento, del proprio assetto organizzativo ed in relazione alle esigenze di servizio nonché nei limiti delle risorse a ciò dedicate e definite d'intesa con le competenti RSU/OO.SS., definisce i seguenti incarichi:

- Incarico di posizione: destinato solo al personale con elevata qualificazione;
- Incarico di funzione organizzativa: riservato solo al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- Incarico di funzione professionale: per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

La disciplina dell'istituto degli incarichi del personale dipendente della ATS Brianza dell'area del Comparto, appartenente a ruoli sanitario, sociosanitario, tecnico, amministrativo e professionale, segue il seguente schema in applicazione dei requisiti previsti dagli artt. 24 e 34 del CCNL 2019-2021:

- procedura di istituzione;
- graduazione degli incarichi e connessa indennità di funzione;
- conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione;
- procedure di selezione;
- indennità di coordinamento ad esaurimento;
- esclusività dell'incarico.

Gli incarichi costituiscono uno strumento che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile che assume quale principio base quello meritocratico finalizzato a riconoscere i dipendenti appositamente selezionati per la particolare competenza e preparazione professionale.

Il regolamento è disponibile al seguente link [clicca qui](#).

A norma delle disposizioni contrattuali vigenti in materia, l'ATS Brianza, sulla base del proprio ordinamento, del proprio assetto organizzativo ed in relazione alle esigenze di servizio nonché nei limiti delle risorse a ciò dedicate e definite d'intesa con le competenti RSU/OO.SS., definisce i seguenti incarichi:

- Incarico di posizione: destinato solo al personale con elevata qualificazione;
- Incarico di funzione organizzativa: riservato solo al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- Incarico di funzione professionale: per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

La disciplina dell'istituto degli incarichi del personale dipendente della ATS Brianza dell'area del Comparto, appartenente a ruoli sanitario, sociosanitario, tecnico, amministrativo e professionale, segue il seguente schema in applicazione dei requisiti previsti dagli artt. 24 e 34 del CCNL 2019-2021:

- procedura di istituzione;
- graduazione degli incarichi e connessa indennità di funzione;
- conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione;
- procedure di selezione;
- indennità di coordinamento ad esaurimento;

– esclusività dell'incarico.

Gli incarichi costituiscono uno strumento che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile che assume quale principio base quello meritocratico finalizzato a riconoscere i dipendenti appositamente selezionati per la particolare competenza e preparazione professionale.

Il regolamento è disponibile al seguente link [clicca qui](#).

La tabella qui di seguito riporta il prospetto della consistenza del personale al 31/12/2023 diviso per livello di responsabilità.

| NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2023 | RUOLO | LIVELLO DI RESPONSABILITA' | TOTALE |
|---------------------------------|--------------------------------|---|------------|
| COMPARTO | AMMINISTRATIVO Comparto | | 193 |
| | | INCARICO DI FUNZIONE | 22 |
| | SANITARIO Comparto | | 176 |
| | | INCARICO DI FUNZIONE | 18 |
| | SOCIO SANITARIO Comparto | | 13 |
| | | INCARICO DI FUNZIONE | 3 |
| | TECNICO Comparto | | 34 |
| | | INCARICO DI FUNZIONE | 6 |
| TOTALE COMPARTO | | | 465 |
| DIRIGENZA | AMMINISTRATIVO Dirigenza | Inc. Profess. Alta Spec Cons./Studio/Ric. | 5 |
| | | Inc. Strutt. SEMPL./ Val Dipartim | 5 |
| | | Incarico di Direzione Strutt. Complessa | 6 |
| | PROFESSIONALE Dirigenza | Inc. Profess. Alta Spec Cons./Studio/Ric. | 2 |
| | | Inc. Strutt. SEMPL./ Val Dipartim | 3 |
| | | Incarico di Direzione Strutt. Complessa | 1 |
| | SANITARIO Dirigenza Medica | Inc. gest. Strutt. Complessa-area territ | 10 |
| | | Inc. gest. Strutt. Complessa-territorio | 5 |
| | | Inc. gest. Strutt. SEMPL. Dipartimentale | 1 |
| | | Inc. gest. Struttura Semplice | 19 |
| | | Inc. profess. Consulenza/Studio/Ricerca | 24 |
| | | Inc. professionale di Base | 25 |
| | | Senza incarico / in periodo di prova | 6 |
| | SANITARIO Dirigenza non Medica | Inc. gest. Strutt. SEMPL. Dipartimentale | 1 |
| | | Inc. gest. Struttura Complessa | 3 |
| | | Inc. gest. Struttura Semplice | 3 |
| | | Inc. profess. Consulenza/Studio/Ricerca | 7 |
| | | Inc. professionale di Base | 12 |
| | | Senza incarico / in periodo di prova | 4 |
| | TECNICO Dirigenza | Inc. Profess. Alta Spec Cons./Studio/Ric. | 2 |
| | | Incarico di Direzione Strutt. Complessa | 2 |
| TOTALE DIRIGENZA | | | 146 |
| TOTALE COMPLESSIVO | | | 611 |

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 medio teste per struttura anno 2023).

| DIREZIONE | STRUTTURA | NUMEO DIPENDENTI ANNO 2023 (MEDIA) |
|------------------------------------|--|------------------------------------|
| direzione amministrativa | Affari Generali e Legali | 21 |
| direzione amministrativa | Bilancio Programmazione Finanziaria e Co | 14 |
| direzione amministrativa | Bilanci | 5 |
| direzione amministrativa | Flussi Finanziari | 3 |
| direzione amministrativa | Gestione Tecnico Patrimoniale e Acquisti | 18 |
| direzione amministrativa | Acquisti | 14 |
| direzione amministrativa | Gestione e Sviluppo Risorse Umane | 16 |
| direzione amministrativa | Formazione | 8 |
| direzione generale | Direzione Generale | 5 |
| direzione generale | Programmazione e Controllo di Gestione | 3 |
| direzione generale | Controlli Interni, Qualita e Risk Manage | 4 |
| direzione generale | Epidemiologia | 6 |
| direzione generale | Registri Specializzati | 6 |
| direzione generale | Innovazione e Comunicazione | 15 |
| direzione generale | Progetti Strategici | 3 |
| direzione generale | Servizi Informativi Aziendali | 6 |
| direzione generale | Siss Sviluppo e Integrazione | 8 |
| direzione generale | Accreditamento Controllo e Vigilanza Str | 6 |
| direzione generale | Accreditamento e Vigilanza Strutture San | 5 |
| direzione generale | Controllo Appropriatazza e Equita di Acc | 2 |
| direzione generale | Controllo Qualita e Appropriatazza Prest | 4 |
| direzione generale | Accreditamento Controllo e Vigilanza Str | 8 |
| direzione generale | Vigilanza Strutture Sociali e Sperimenta | 6 |
| direzione generale | Vigilanza e Controllo Strutture Sociosan | 7 |
| direzione generale | Verifica Requisiti Strutturali e Tecnolo | 6 |
| direzione generale | Negoziazione e Governo delle Prestazioni | 4 |
| direzione generale | Negoziazione Flussi e Pagamenti Erogator | 6 |
| direzione generale | Negoziazione Flussi e Pagamenti Erogator | 7 |
| direzione sanitaria | Contrattualistica, Amministrazione e Con | 7 |
| direzione sanitaria | Gestione Medicina Convenzionata | 1 |
| direzione sanitaria | Gestione Sanitaria delle Convenzioni | 9 |
| direzione sanitaria | Monitoraggio Cure Primarie | 2 |
| direzione sanitaria | Programmazione e Progettualita Cure Prim | 4 |
| direzione sanitaria | Sviluppo Sociale | 1 |
| direzione sanitaria | Impiantistica | 13 |
| direzione sanitaria | Laboratorio di Prevenzione | 12 |
| direzione sanitaria | Gestione e Controllo Attivita Sanitaria | 12 |
| direzione sanitaria | Igiene Alimenti Nutrizione | 13 |
| direzione sanitaria | Sicurezza Alimentare | 24 |
| direzione sanitaria | Sorveglianza Nutrizionale | 9 |
| direzione sanitaria | Igiene e Sanita Pubblica | 10 |
| direzione sanitaria | Salute e Ambiente | 4 |
| direzione sanitaria | Strutture Sanitarie | 9 |
| direzione sanitaria | Tutela del Cittadino | 13 |
| direzione sanitaria | Medicina Preventiva nelle Comunita | 4 |
| direzione sanitaria | Prevenzione e Sorveglianza Malattie Infe | 14 |
| direzione sanitaria | Governo Attivita Vaccinale e Screening | 19 |
| direzione sanitaria | Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavo | 15 |
| direzione sanitaria | Vigilanza e Controllo Sicurezza Lavoro i | 13 |
| direzione sanitaria | Vigilanza e Controllo Sicurezza Lavoro C | 18 |
| direzione sanitaria | Attivita Polizia Giudiziaria per Infortu | 12 |
| direzione sanitaria | Promozione della Salute, Prevenzione Fat | 8 |
| direzione sanitaria | Gestione e Sviluppo Programmi Intersetto | 9 |
| direzione sanitaria | Export Paesi Terzi | 4 |
| direzione sanitaria | Distretto Veterinario Lecco | 12 |
| direzione sanitaria | Gestione Distrettuale Iaoa/lapz - Lecco | 4 |
| direzione sanitaria | Gestione Distrettuale Sa/luv - Lecco | 6 |
| direzione sanitaria | Distretto Veterinario Monza | 10 |
| direzione sanitaria | Gestione Distrettuale Iaoa/lapz - Monza | 5 |
| direzione sanitaria | Gestione Distrettuale Sa/luv - Monza | 5 |
| direzione sanitaria | Igiene Alimenti Origine Animale | 15 |
| direzione sanitaria | Igiene degli Allevamenti e delle Produzi | 10 |
| direzione sanitaria | Igiene Urbana Veterinaria | 10 |
| direzione sanitaria | Sanita Animale | 10 |
| direzione sanitaria | Direzione Sanitaria | 1 |
| direzione sanitaria | Vigilanza Farmaceutica | 5 |
| direzione sanitaria | Farmaceutica Convenzionata | 9 |
| direzione sanitaria | Servizio Farmaceutico | 3 |
| direzione sociosanitaria | Programmazione e Integrazione Territoria | 1 |
| direzione sociosanitaria | Area Anziani | 2 |
| direzione sociosanitaria | Servizi per la Domiciliarita | 3 |
| direzione sociosanitaria | Servizi Area Anziani | 4 |
| direzione sociosanitaria | Famiglia e Fragilita | 12 |
| direzione sociosanitaria | Servizi per la Disabilita | 5 |
| direzione sociosanitaria | Servizi per la Famiglia | 5 |
| direzione sociosanitaria | Salute Mentale Dipendenza e Disabilita P | 5 |
| direzione sociosanitaria | Salute Mentale e Dipendenza | 2 |
| direzione sociosanitaria | Grave Disabilita | 2 |
| direzione sociosanitaria | Direzione Sociosanitaria | 1 |
| NUMEO DIPENDENTI ANNO 2023 (MEDIA) | | 605 |

La legge regionale 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 decorrono ai sensi delle disposizioni normative attualmente vigenti dal 1/1/2024.

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 la SC Gestione e 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 struttura 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 la SC Gestione e 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.

Nel corso del 2024 sarà pertanto necessario emettere un bando per il biennio 11.24/11.26.

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 | |
| struttura proponente | dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generale e legali | |
| struttura 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 | |
| macroarea | gestione, sviluppo e valorizzazione del personale | |
| il contesto | 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. | |
| descrizione dell'impegno strategico | la sostituzione del personale cessato e la contestualmente acquisizione di altri profili sulle cessazioni di alcuni dirigenti medici | |
| anno avvio | 2022 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 2024 | provvedere alla sostituzione del personale cessato | [num assunti/previsti * 100 > 40% → p 20 + costo personale dipendente < previsto in preventivo → p 80] = 100 punti |
| 2025 | provvedere alla sostituzione del personale cessato | [num assunti/previsti * 100 > 40% → p 20 + costo personale dipendente < previsto in preventivo → p 80] = 100 punti |
| 2026 | provvedere alla sostituzione del personale cessato | [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 approvato con DGR XII//657 del 17.07.2023 “Approvazione del Piano dei Fabbisogni di Personale triennio 2023 – 2025 dell’Agenzia di Tutela della Salute Brianza”.

Il documento è consultabile al link [\(clicca qui\)](#)

E' stato previsto, 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 previsti nel PTFP 2023-2025.

| 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 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 2023, ATS Brianza ha erogato n. 96 iniziative di aggiornamento che hanno garantito una ampia copertura dei profili sanitari e non sanitari presenti. Le iniziative accreditate ECM/CPD sono state n. 73 accreditate.

Da evidenziare nell'anno 2023 la continuazione del 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 ed attivati da Polis Lombardia. Il coinvolgimento di ATS Brianza è da prevedersi anche nell'anno 2024, con effettuazione di attività collegata all'erogazione dei corsi già previsti nel citato Accordo.

Nell'anno 2023 si è proceduto ad inserire su Piattaforma ATS Brianza due corsi sul tema "Nuovo sistema di sorveglianza delle malattie infettive" di cui uno per i medici segnalatori ed uno per operatori sanitari deputati alla gestione dei casi sospetti e/o accertati di malattia infettiva, a seguito di richiesta di Regione Lombardia (prot. ATS n.ro 51308 del 27/06/2023) da far fruire a tutti coloro che non erano riusciti a partecipare alle edizioni somministrate da Regione Lombardia e ai nuovi assunti, con accreditamento a carico di ATS Brianza.

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, e nell'anno 2023 sono state realizzate due iniziative, una dal titolo "Corso propedeutico Interventi Assistiti con gli Animali" e una seconda dal titolo "Interventi Assistiti sugli Animali : coadiutore del cane".

In aggiunta, considerata l'iscrizione di ATS Brianza all'Albo Regionale degli operatori accreditati, si è dato avvio al percorso di formazione di base per Assistenti alla Comunicazione per bambini e studenti con disabilità visiva e/o uditiva nell'Area di Servizi di Educazione e Formazione, sulla base della D.G.R. n. 3973 del 2/12/2020 che si concluderà nel mese di marzo 2024.

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 nell'anno 2022 a "Syllabus per la formazione digitale", mentre nell'anno 2023 ha aumentato il numero dei propri dipendenti iscritti per permettere loro di effettuare il percorso digitale.

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, nell'anno 2023 si è continuata la formazione a livello aziendale relativa al "Piano Operativo Locale di preparazione e risposta ad una pandemia influenzale (PAN-FLU) 2021-2023", procedendo ad un aggiornamento dello stesso per arrivare a formare tutti i dipendenti sugli argomenti ivi indicati, tramite la predisposizione di una FAD, da utilizzarsi anche nell'anno successivo sino alla predisposizione di eventuali aggiornamenti.

Sulla scorta di convenzione stilata tra ATS Brianza e Regione Lombardia per l'esercizio del Centro Regionale di Farmacovigilanza, (con decreto n. 176 del 30/12/2021) ATS Brianza ha proceduto

all'attivazione della fornitura del servizio di formazione sulla Farmacovigilanza costituito da 4 iniziative rivolte agli operatori interessati che si concluderà nel mese di luglio 2024.

Inoltre, in applicazione anche di quanto indicato nelle Regole Regionali anno 2023 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 nell'anno 2023 ha attivato una convenzione con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri, in aggiunta a quella già in vigore prevista per i crediti da destinare agli Assistenti Sociali.

Il Piano di Formazione anno 2024 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 | |
| struttura proponente | dipartimento amministrativo, di controllo e degli affari generale e legali | |
| struttura 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 macroarea | performance/valore organizzativo gestione, sviluppo e valorizzazione del personale | |
| il contesto | 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. Da ultimo, occorre garantire un accrescimento ai Dirigenti apicali, prevedendo percorsi formativi di carattere manageriale. | |
| 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. | |
| anno avvio | 2022 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 ≥ 70% → 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 ≥ 70% → p 20 + altri dipendenti formati/dipendenti * 100 ≥ 10% → p 10] = 100 punti |
| 2026 | 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 ≥ 70% → 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 2024.

Sia i risultati attesi sia gli impegni assunti per il 2024, declinati in obiettivi annuali attribuiti alla responsabilità di specifiche strutture 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 | |
| struttura proponente | innovazione e comunicazione | |
| struttura 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 | |
| macroarea | la soddisfazione degli utenti | |
| 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 | |
| anno avvio | 2022 | |
| IMPEGNI OPERATIVI ANNUALI | | |
| anno | descrizione dell'impegno operativo annuale | indicatore |
| 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 |