

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Insubria

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*
AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DELL'INSUBRIA

ANNO 2019



INDICE

PREMESSA	3
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI	4
Il contesto esterno di riferimento	4
Il contesto interno - L'Amministrazione	5
Il Sistema di Misurazione della Valutazione della <i>Performance</i> in ATS Insubria.....	6
Risorse Umane.....	8
Risorse Economico-Finanziarie	11
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI	13
Il ciclo di gestione della <i>performance</i> 2019.....	13
Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC)	15



PREMESSA

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto la valutazione del ciclo della *performance* nel settore pubblico. Come noto, la previsione normativa individua nel **PIANO DELLA PERFORMANCE** il documento operativo con cui le Pubbliche Amministrazioni definiscono i propri obiettivi e nella **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** il documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati e alle risorse impiegate.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** dell'ATS dell'Insubria 2019-2021 è stato approvato con deliberazione n. 29 del 30.01.2019. Nel Piano sono esplicitate le linee di indirizzo strategiche e gli obiettivi da perseguire nel periodo di riferimento in coerenza con le Regole di Sistema annuali adottate dalla Giunta Regionale per la gestione del Servizio Sociosanitario Lombardo (SSL) e con gli altri documenti di contenuto programmatico. Il Piano ed i documenti collegati sono pubblicati sul sito web istituzionale nella sezione dedicata dell'area "Amministrazione Trasparente".

<http://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/55-performance?Itemid=523>).

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** ANNO 2019 rappresenta, solo parzialmente, l'esito dell'attività svolta dall'Agenzia, non essendo ancora perfezionata la fase di consuntivazione dei risultati riguardo sia la *performance* organizzativa che quella individuale. L'evoluzione e l'intensificarsi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha determinato, nel primo semestre 2020, la necessità di riorientare il complesso delle attività nella direzione di una completa e proattiva attuazione delle misure nazionali e regionali di contrasto al fenomeno, con uno slittamento delle attività ordinarie.

In ragione di ciò, il presente documento sarà integrato non appena concluso il ciclo a valenza 2019.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

Il contesto esterno di riferimento

L'attività dell'ATS Insubria nel corso del 2019 si è sviluppata entro un quadro epidemiologico e caratteristiche socio demografiche del territorio pressoché invariati rispetto a quelli rappresentati nel Piano della *Performance* (2019-2021).

Conformemente alle disposizioni normative di evoluzione del contesto socio sanitario lombardo (art. 7bis della L.R. n. 23/2015), il territorio dell'Agenzia è articolato in tre distretti (Distretto Sette Laghi; Distretto Valle Olona, Distretto Lariano) che hanno competenza sul territorio corrispondente a quello del settore aziendale territoriale delle ASST (ASST Sette Laghi, ASST Valle Olona, ASST Lariana).

I Distretti Veterinari sono invece quattro. Assicurano sul territorio le attività di prevenzione veterinaria e di sicurezza degli alimenti di origine animale (Varese Nord; Varese Sud; Como Nord; Como Sud).

Da rilevare che, per effetto della L.R. 28 novembre 2018, n. 15 "Modifiche al Titolo I, al Titolo III e all'Allegato 1 della L.R. n. 33/2009", n. 29 Comuni dell'area territoriale del Medio Lario sono stati riassegnati a decorrere dal 1° Gennaio 2019 da ATS Montagna a ATS Insubria e, con essi, la competenza rispetto alle relative funzioni istituzionali.

La programmazione dell'esercizio ha trovato fondamento e si è sviluppata sulla base delle c.d. "Regole di Sistema" per l'esercizio 2019 (D.G.R. n. X/1046 del 17.12.2018).

In attuazione alla DGR n. XI/1681 in data 27.05.2019 (Allegato 3 - Fase 2: Obiettivo specifico aziendale – Area Programmazione "*Progetto trasferimento Medicina dello Sport da ATS a ASST Lariana*"), è stata realizzata a decorrere dal 1° gennaio 2020 la dismissione della struttura Medicina dello Sport e con essa la competenza rispetto alle relative funzioni istituzionali (deliberazione n. 680 del 19.12.2019).

I punti cardini per l'anno 2019 hanno prioritariamente riguardato:

- il riordino della rete d'offerta e la ricostruzione della filiera erogativa in un percorso integrato anche con le funzioni sociali che rispondono ai bisogni di persone vulnerabili, a rischio di fragilità sanitaria e sociosanitaria;
- l'integrazione ospedale e territorio e il consolidamento del modello di presa in carico del paziente cronico, attraverso una migliore organizzazione dei servizi ed una maggiore responsabilizzazione di tutti gli interlocutori, compresi gli stessi pazienti, allo scopo di prevenire o ritardare il più possibile l'insorgenza delle complicanze sulle differenti patologie;
- il governo dell'accessibilità ai servizi sanitari e socio sanitari con l'obiettivo del contenimento dei tempi d'attesa;
- il governo delle reti per facilitare il passaggio dalle reti di patologia alle reti clinico assistenziali;
- la prosecuzione della *governance* del farmaco e della spesa farmaceutica convenzionata;
- la tutela della salute nell'area della prevenzione medica e in quella veterinaria, attraverso una *governance* che sostanzi ulteriormente e consolidi i servizi erogati in un'ottica di integrazione funzionale, intersettoriale e interistituzionale;
- la valorizzazione del patrimonio informativo e l'evoluzione dei flussi informativi con l'obiettivo di permettere controlli in tempo reale di appropriatezza e corretta rendicontazione e monitoraggio delle attività.



Il contesto interno - L'Amministrazione

Relativamente all'esercizio 2019 si evidenziano, quali elementi di ingresso e fattori di rilievo, in particolare:

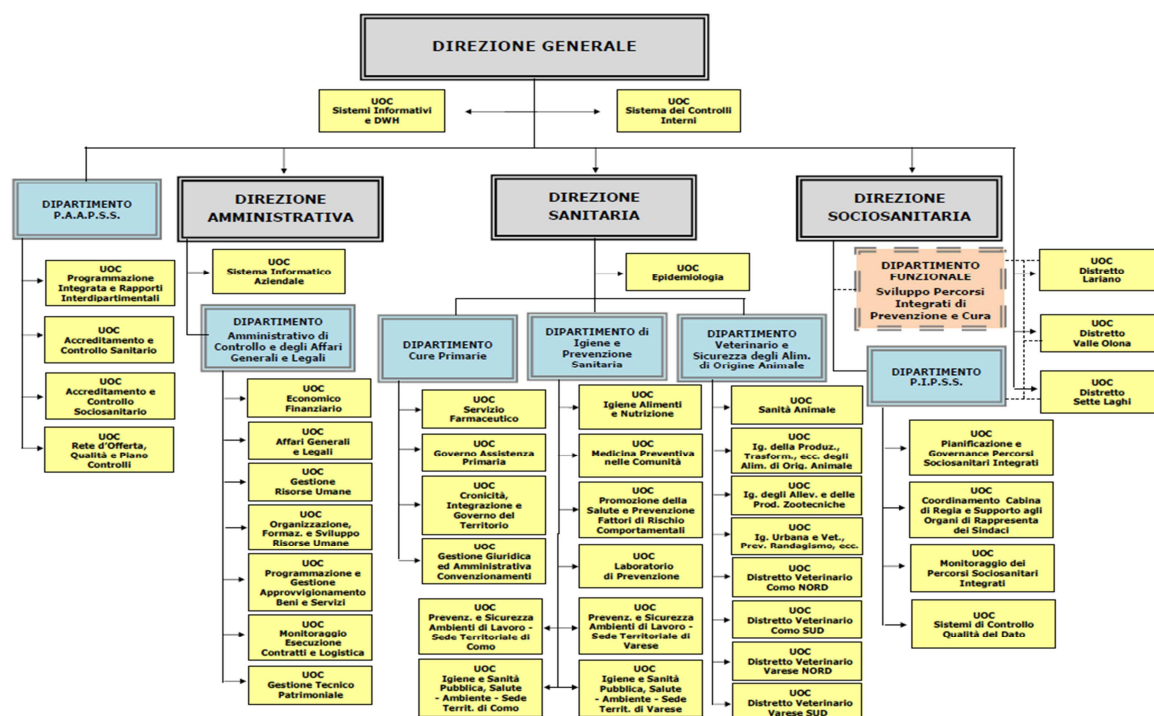
- ✓ il cambio di vertice dell'Agenzia a far data dall'01.01.2019 e con esso la nomina dei nuovi Direttori Sanitario, Sociosanitario ed Amministrativo;
- ✓ la riassegnazione a far data dall'1.1.2019, per effetto della LR n. 15/2018 sopra richiamata, con Decreto della DGW n. 20038 del 28.12.2018 di n. 17 risorse complessive da ATS Montagna a ATS Insubria;
- ✓ la revisione, a fronte del mutato contesto organizzativo, del Piano di Organizzazione Strategico (POAS), approvato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. XI/2466 del 18.11.2019. L'unica variazione a livello di Organigramma strutturale riguarda il Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria, al quale viene aggregata l'Unità organizzativa Semplice trasferita da ATS Montagna (in quanto assegnata a un Dirigente Medico oggetto di trasferimento in base al principio della prevalenza), ora denominata "*Prevenzione dei Rischi Sanitari nelle Strutture di Assistenza Sanitaria – Sede Territoriale di Como – Medio Lario*", in posizione di "*line*" alla Unità organizzativa Complessa Igiene e Sanità Pubblica, Salute – Ambiente – Sede Territoriale di Como.

Attraverso il POAS l'Agenzia ha definito il proprio assetto organizzativo e le relative modalità di funzionamento. Il modello ordinario di gestione, in coerenza con quanto previsto all'art. 17bis del Decreto Legislativo n. 502/1992, è l'organizzazione dipartimentale.

L'organigramma sotto riportato dà evidenza della struttura organizzativa prescelta.

Le funzioni attribuite ad ogni singola struttura sono definite nel Funzionigramma allegato al POAS, disponibile nella Sezione Amministrazione Trasparente.

(link: <https://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/28-articolazione-degli-uffici?Itemid=-1>).



==.==.==.==

Il Sistema di Misurazione della Valutazione della *Performance* in ATS Insubria

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Agenzia è definito nella SEZIONE SECONDA del **PIANO DELLA PERFORMANCE 2018-2020**, approvato con deliberazione n. 40 del 30.01.2018, e confermato in quello riferito al triennio 2019-2021.

Il modello si basa sulla mappa logica delineata da Regione Lombardia con riguardo alle aziende pubbliche afferenti al servizio sanitario regionale (Linee Guida OIV Regionale). Tiene conto del quadro normativo di sviluppo di cui al novellato Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e delle Linee Guida n. 2/2017, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in favore dei Ministeri, che modificano i precedenti indirizzi definiti in materia dalle delibere CIVIT/ANAC.

La misurazione e valutazione della *Performance* si riferisce ad unità di analisi differenti, ma tra loro correlate:

- ✓ la **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- ✓ la **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Gli strumenti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale devono essere letti in un'ottica integrata con il **"SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE"**, che coinvolge tutti i componenti dell'organizzazione (personale della dirigenza e del comparto).



I principi e le caratteristiche generali del modello adottato sono contenute nella deliberazione n. 299 del 1° giugno 2017 ad oggetto *“Approvazione regolamento in materia di valutazione del personale dipendente ATS”*.

Per gli ulteriori approfondimenti si rinvia alle circolari applicative, a partire dalla n. 1 del 18.09.2017 che ne descrive puntualmente le modalità le caratteristiche. Il personale ha accesso alla predetta documentazione attraverso la sezione dedicata della rete *intranet*.

Più specificatamente:

- ✓ la *performance* organizzativa riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e delle sue articolazioni organizzative. Si articola in:
 - **PERFORMANCE DI ENTE** che ha per oggetto la valutazione annuale dell'Agenzia effettuata da Regione Lombardia. Interessa, con percentuali differenti, esclusivamente Direttori di Dipartimento e i Direttori di Unità Organizzative Complesse;
 - **PERFORMANCE DI UNITÀ ORGANIZZATIVA** (uo) che misura il grado di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi assegnati alla struttura, in coerenza con il processo di budget. Concorre, in misura diversa, nella determinazione del punteggio finale delle valutazioni di tutto il personale.
- ✓ la *performance* individuale, si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura e a quelli specifici attribuiti in relazione ai livelli di responsabilità e professionalità ricoperti. Si articola in:
 - **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**, ovvero le attese rispetto al ruolo ricoperto. Rappresentano una combinazione di tre elementi: conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti;
 - per il solo personale dirigente rientra in questo ambito di valutazione la dimensione professionale concernente il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali in termini di *performance* tecnico-specialistiche e didattico-scientifiche (c.d. **“IMPLEMENTAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ”**).

=.=.=.=.=

Risorse Umane

Per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per l'attuazione degli obiettivi sono state impegnate le risorse umane indicate nelle tabelle che seguono.

Il numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2019 (teste equivalenti) è stato pari a 703,83 unità, così suddivise: 507,39 sono gli Operatori di Comparto, 146,31 sono Dirigenti Medici e Veterinari, 50,13 sono i Dirigenti del ruolo Sanitario, Tecnico, Professionale ed Amministrativo.

AREA Contrattuale	Anno 2019
Comparto	507,39
Dirigenza Medica e Veterinaria	146,31
Dirigenza non Medica	50,13
Totale complessivo	703,83

[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]

In tabella è possibile raffrontare i dati del 2019 rispetto a quelli riferiti agli esercizi 2017 e 2018, rilevati al 31.12.2019.

AREA Contrattuale	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	differenza 2017-2018	differenza 2018-2019	differenza percentuale 2017-2019
Comparto	508,36	494,37	507,39	-13,99	13,02	-0,20%
Dirigenza Medica e Veterinaria	143,01	137,01	146,31	-6,00	9,30	2,30%
Dirigenza non Medica	44,50	49,13	50,13	4,63	1,00	12,70%
Totale complessivo	695,87	680,51	703,83	-15,36	23,32	14,80%

[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]

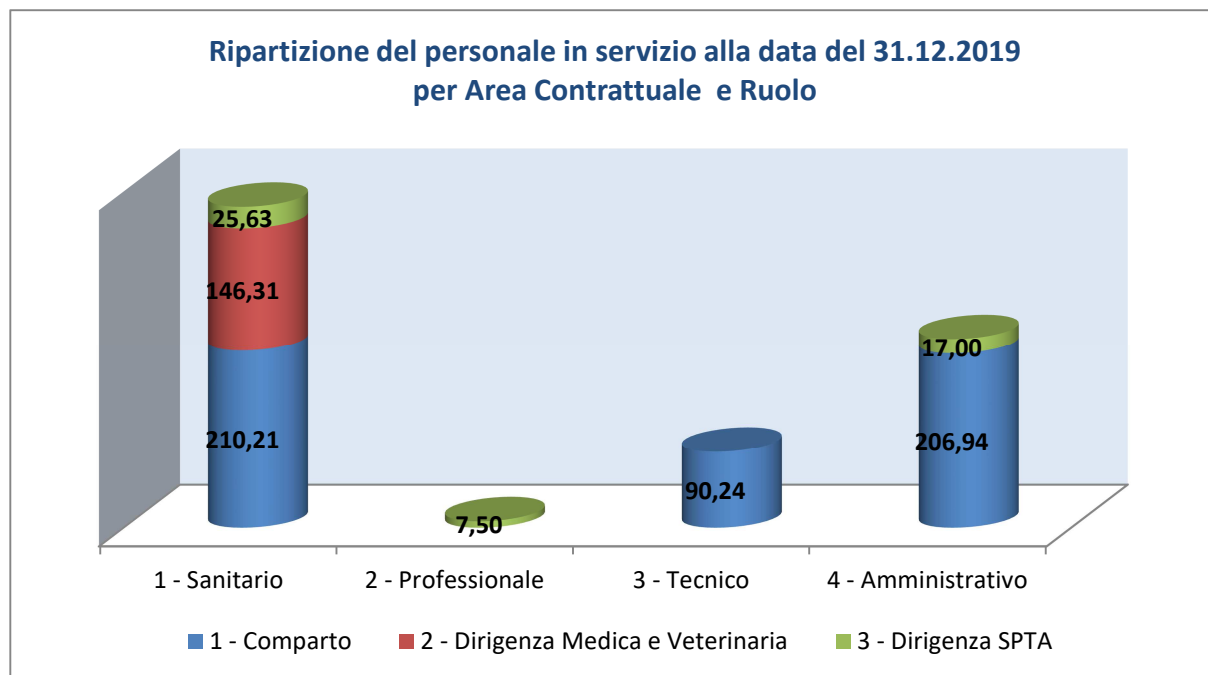
La diminuzione che si registra nel numero del personale in servizio tra il 2017 e il 2018 trova la principale ragione nel completamento del processo di suddivisione delle risorse umane tra ATS Insubria e le ASST del territorio, in attuazione della LR di riforma della sanità Lombardia. Nel 2017 è stata in particolare trasferita alle ASST una quota parte del personale operante nei servizi amministrativi centrali delle sopresse ASL di Varese e di Como, nonché una serie di operatori dedicati a funzioni sanitarie territoriali (quali la protesica, l'assistenza farmaceutica e l'attività vaccinale) che, nel corso della fase transitoria, erano rimaste in capo ad ATS.

Nel 2018 è stato invece riassegnato ad ATS il personale dedicato alle attività di prevenzione, sorveglianza e controllo delle malattie infettive di competenza dell'Agenzia.

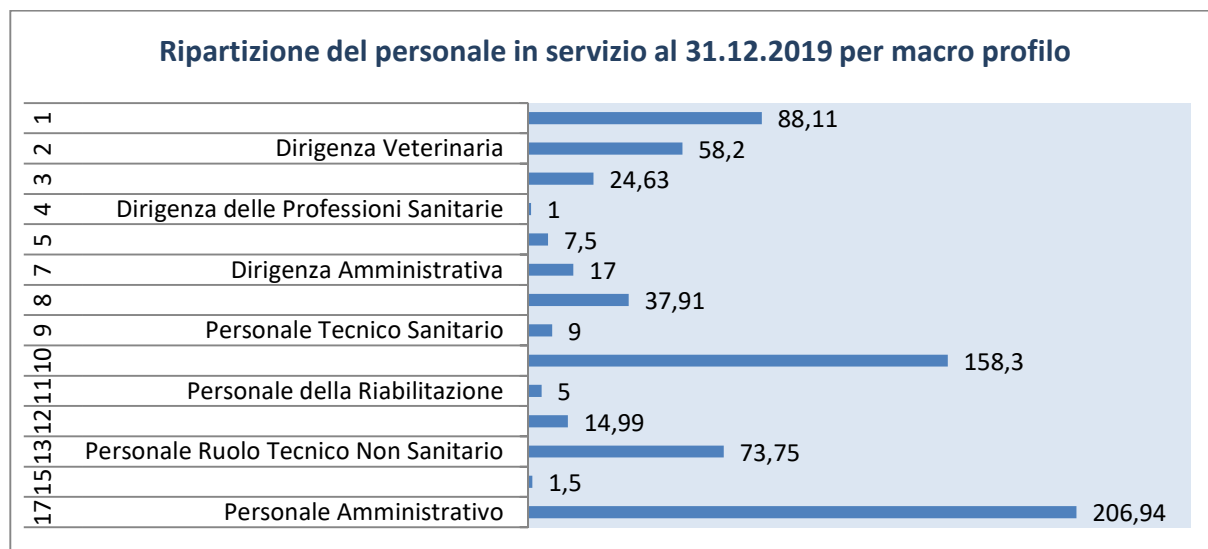
Il contesto gestionale nell'ambito delle risorse umane è stato caratterizzato, nel triennio, dal processo di attuazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS). Nel percorso di

messa a regime della nuova organizzazione, l'Agenzia ha operato in un'ottica di razionalizzazione delle risorse esistenti, nel rispetto delle norme dettate dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

I grafici di seguito riportati evidenziano la ripartizione della consistenza di personale.



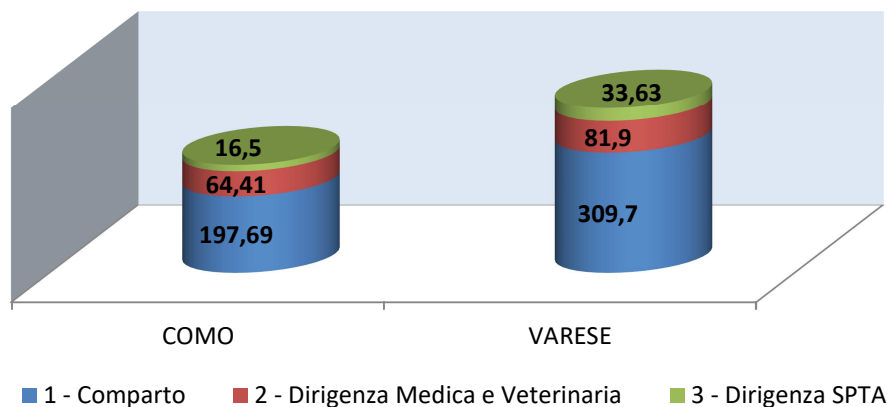
[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]



[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]

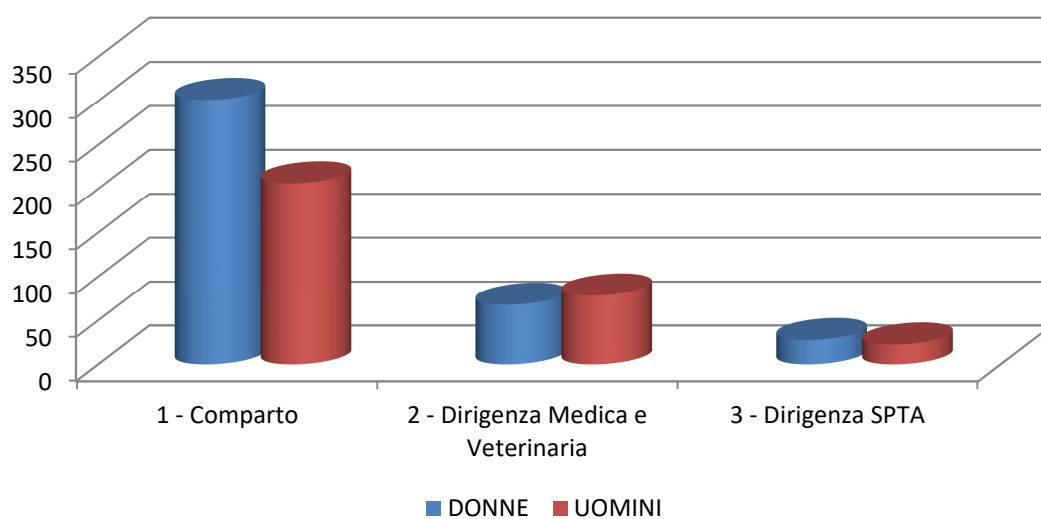


Ripartizione del personale in servizio alla data del 31.12.2019 per Sede Territoriale ed Area Contrattuale



[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]

Ripartizione del personale in servizio alla data del 31.12.2019 per Area Contrattuale e Genere



[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]

=.=.=.=.=

Risorse Economico-Finanziarie

Alla data di elaborazione della presente relazione, il Bilancio d'Esercizio (BES) 2019 è in fase di redazione. La scadenza prevista per l'invio e la protocollazione del BES, così come rideterminata con DGR n. XI/3181 del 26.05.2020 *"Proroga dei termini dei bilanci di esercizio 2019 degli enti del sistema sociosanitario lombardo"*, comunicata dal livello regionale con nota prot. A1.2020.0180251 del 26.05.2020, è il giorno **30 giugno p.v.**

In ragione di ciò, nelle more dell'approvazione del BES 2019, si riporta la tabella comparativa delle voci di conto economico 2018 e preconsuntivo 2019 (IV CET 2019), suddivisi per macro aggregati di ricavi e costi, rinviando a successiva integrazione la rappresentazione della chiusura dell'esercizio 2019.

RICAVI (importi in €/1000)

Voce	Valore netto al 31/12/2018	Rendiconto al 4° trim. 2019	Differenza	Scostamento %
Quota Capitaria	1.755.409	1.811.003	55.594	3,17%
Funzioni non tariffate	1.317	1.317	-	0,00%
Utilizzi contribuiti esercizi precedenti	4.500	6.375	1.875	41,67%
Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	236.437	243.178	6.741	2,85%
Entrate proprie	8.054	7.209	- 845	-10,49%
Libera professione (art. 55 CCNL)	39	47	8	20,51%
Proventi finanziari e straordinari	2.359	2.021	- 338	-14,33%
Ricavi da prestazioni sanitarie	0	28	28	
Mobilità attiva privati	22.946	21.761	- 1.185	-5,16%
Mobilità internazionale	0	168	168	
Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	2.031.061	2.093.107	62.046	

**COSTI (importi in €/1000)**

Voce	Valore netto al 31/12/2018	Rendiconto al 4° trim. 2019	Differenza	Scostamento %
Drg	706.802	720.179	13.377	1,89%
Ambulatoriale	312.325	307.590	- 4.735	-1,52%
Neuropsichiatria	12.781	12.608	- 173	-1,35%
Screening	2.846	2.977	131	4,60%
Farmaceutica + Doppio canale	275.072	289.521	14.449	5,25%
Protesica e dietetica in convenzione	927	1.060	133	14,35%
File F	164.705	176.049	11.344	6,89%
Psichiatria	46.244	49.462	3.218	6,96%
Personale	41.927	42.944	1.017	2,43%
IRAP personale dipendente	2.759	2.843	84	3,04%
Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	35	43	8	22,86%
Prestazioni socio-sanitarie	210.606	232.611	22.005	10,45%
Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	324	294	- 30	-9,26%
Medicina Generale e Pediatri	123.590	127.304	3.714	3,01%
Beni e Servizi (netti)	9.824	10.593	769	7,83%
Altri costi	5.113	3.990	- 1.123	-21,96%
Accantonamenti dell'esercizio	10.284	10.227	- 57	-0,55%
Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acquisti di beni)	24.150	24.932	782	3,24%
Oneri finanziari e straordinari	1.674	1.426	- 248	-14,81%
Prestazioni sanitarie	19.079	15.204	- 3.875	-20,31%
Mobilità attiva privati	22.945	21.761	- 1.184	-5,16%
Mobilità internazionale	37.049	39.488	2.439	6,58%
Totale Costi (al netto capitalizzati)	2.031.061	2.093.107	62.046	

=.=.=.=.

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

Il ciclo di gestione della *performance* 2019

La programmazione dell'esercizio, così come esplicitata nel Piano della *Performance* 2019-2021 (deliberazione n. 29 del 30.01.2019) e dichiarata nella Relazione al Bilancio Preventivo Economico 2019, è ancorata alle c.d. "Regole di Sistema" (DGR n. XI/1046 del 17.12.2018 e successive integrazioni) che indicano gli ambiti e gli interventi prioritari dell'esercizio.

Le linee di indirizzo, già richiamate peraltro al Par. "*Il contesto esterno di riferimento*", sono state tradotte negli obiettivi strategici.

L'attività svolta nei primi mesi del 2019 si è incentrata sulla programmazione e pianificazione operativa che ha portato all'adozione dei piani di settore: *Piano attuativo per il governo dei tempi di attesa* (deliberazione n. 27 del 30.01.2019); *Piano delle attività Internal Auditing* (deliberazione n. 66 del 21.02.2019); *Piano integrato prevenzione veterinaria* (deliberazione n. 73 del 28.02.2019); *Piano integrato dei controlli* (deliberazione n. 74 del 28.02.2019); *Piano integrato locale di promozione della salute* (deliberazione n. 75 del 28.02.2019); *Piano formativo aziendale* 2019 (deliberazione n. 105 del 14.03.2019); *Piano Risk Management* (deliberazione n. 122 del 21.03.2019); *Piano della Comunicazione* (deliberazione n. 313 del 19.06.2019); *Piano Integrato Annuale dei Controlli in ambito sanitario e sociosanitario* (deliberazione n. 345 del 27.06.2019). I predetti Piani, nel recepire gli indirizzi della programmazione regionale, hanno definito gli obiettivi di area, pianificato le attività e la relativa disarticolazione alle unità organizzative coinvolte, anche in termini di monitoraggio e controllo. Le attività hanno trovato attuazione conformemente ai cronoprogramma di attuazione.

Il processo di declinazione degli obiettivi annuali, dai livelli organizzativi più elevati dell'Agenzia fino alle singole unità organizzative, è attuato con un meccanismo "*a cascata*".

Con nota prot. n. 0034477 del 03.04.2019 è stata formalizzata la prima assegnazione degli obiettivi di budget. Con deliberazione n. XI/1681 del 27.05.2019, la Giunta Regionale ha definito gli obiettivi delle ATS/ASST/AREU da perseguire nel 2019. Al fine di recepire i nuovi indirizzi le schede di budget sono state revisionate e riassegnate ai Centri di Responsabilità interessati (deliberazione n. 349 del 04.07.2019).

In conformità alla deliberazione n. 299 in data 1° giugno 2017 (Regolamento per la valutazione del personale) sono stati inoltre definiti gli obiettivi individuali dei Dirigenti con Incarichi di natura professionale di elevata specializzazione (IPAS), dei Titolari di Posizione Organizzativa (PO) e dei Titolari di incarichi di coordinamento (nota prot. SCI n. 0068789 del 5.07.2019).

Lo stato di avanzamento degli obiettivi è stato oggetto di monitoraggio periodico in conformità al già descritto sistema di misurazione e valutazione della performance aziendale. Relativamente agli obiettivi di interesse regionale (DGR n. XI/1681 del 27.05.2019), si ritiene di evidenziare quanto segue:

- *Obiettivi di esclusiva pertinenza ATS*: specifici momenti di analisi e valutazione sono stati riservati al monitoraggio degli obiettivi critici e/o complessi nella loro attuazione;
- *Obiettivi di interesse trasversale ATS/ASST*: in continuità con gli anni precedenti, ATS ha assicurato il coordinamento delle modalità attuative delle azioni necessarie a garantire il conseguimento dei risultati prefissati, attraverso lo strumento del "Collegio dei Direttori". Sugli obiettivi che presentavano particolare complessità e/o gradi di interazione diversi, anche in presenza di indicatori differenti, sono stati attivati tavoli permanenti di confronto gestiti con personale delle aziende direttamente coinvolte nel raggiungimento degli obiettivi.

Tra le linee di sviluppo promosse nell'esercizio del ruolo di *governance* nei confronti degli attori del SSL, si ritiene di dare evidenza in particolare alle seguenti azioni finalizzate alla piena integrazione delle politiche sanitarie, socio sanitarie e sociali:

- deliberazione n. 140 del 28.03.2019 di approvazione:
 - del *Piano di governo della rete di assistenza domiciliare integrata (ADI)* strutturato su due macro obiettivi: "Monitoraggio risorse con costante confronto ASST e erogatori per la verifica dei budget e delle prestazioni rese"; "Definizione del sistema di *governance* dell'appropriatezza";
 - del *Documento per l'integrazione dell'area sociosanitaria con quella sociale relativo alla disabilità e alla fragilità* (con focus su Fondo Non Autosufficienze e Fondo "Dopo di Noi") che contiene obiettivi, modalità e strumenti per il raccordo ATS, ASST e Ambiti territoriali/Comuni.

I piani sopra richiamati sono stati elaborati con la partecipazione attiva degli attori di sistema e presentati, rispettivamente, al Tavolo Permanente di confronto dei Direttori Sociosanitari ATS/ASST e alla Cabina di Regia;

- deliberazione n. 509 del 19.09.2019 per l'attivazione del progetto "*Sordità a 360 gradi*" in collaborazione con la ASST Sette Laghi (Ente Capofila), l'ASST Nord Milano, l'ASST Fatebenefratelli – Sacco e l'ATS Milano Città Metropolitana, per sviluppare e misurare l'impatto di un modello organizzativo di presa in carico dei pazienti sordi di qualunque età, al fine di garantire loro un percorso diagnostico terapeutico uniforme, senza alcuna delega di risultato, con un controllo costante della qualità e spesa del servizio erogato;
- deliberazioni n. 445 del 02.08.2019 e n. 568 del 10.10.2019 di avvio del percorso per la presentazione di progetti di telemedicina per i pazienti aderenti al percorso di presa in carico ai sensi della DGR n. XI/1863/2019, rivolto a Enti erogatori sanitari e *Clinical Manager* MMG/PLS in forma aggregata e in forma singola (MIFS). Il processo è in corso di attuazione;
- predisposizione di proposta sulla conversione dei posti tecnici subacuti in Degenze di Comunità, previa valutazione di fabbisogno e di impatto territoriale del provvedimento, trasmessa alla Direzione Generale Welfare con nota ATS prot. n. 104387 del 18.10.2019.

Nel 2019 è proseguito il "*Percorso attuativo della certificabilità dei bilanci*" (PAC), di cui alla DGR n. X/7009 del 31.07.2017, finalizzato al raggiungimento degli standard (organizzativi, contabili e procedurali) necessari a garantire la certificabilità dei dati e dei bilanci. Le azioni si sono sviluppate nel rispetto dell'ordine di priorità assegnato da Regione Lombardia per ciascuna area tematica ed in coerenza con il modello organizzativo adottato (Deliberazioni n. 576 del 26.06.2017; n. 724 del 22.12.2017).

L'Agenzia ha ultimato altresì il processo di attuazione del POAS, approvato nuovamente dalla Giunta Regionale, per effetto della LR n. 15/2018, in data 18.11.2019 con deliberazione n. XI/2466. La DGW, su richiesta dell'ATS, ha autorizzato la copertura delle strutture complesse previste dal POAS, la cui attivazione è stata promossa in una logica di gradualità nell'ambito del percorso di messa a regime della nuova organizzazione e nel rispetto del budget assegnato per il personale.

I risultati degli obiettivi di budget ovvero la *performance* organizzativa sono collegati al sistema premiante come previsto dal Regolamento sopra richiamato (deliberazione n. 299 del 1° giugno 2017).

Il processo di consuntivazione della *performance* organizzativa e della *performance* individuale è in corso di perfezionamento. Come indicato nelle premesse, lo stesso ha subito un rallentamento per effetto dell'emergenza Covid-19 che imposto il riorientamento delle attività istituzionali a sostegno del sistema di sorveglianza e controllo dell'epidemia. Gli esiti del processo di misurazione e valutazione delle *performance*, dopo la validazione del Nucleo di Valutazione delle *Performance/Prestazioni*, integreranno la presente relazione.

=.=.=.=.=

Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC)

Con provvedimento n. 28 in data 30.01.2019 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021. Le misure di prevenzione individuate relativamente all'anno 2019 sono state tradotte in obiettivi organizzativi. Attraverso il processo di budget si è realizzato il collegamento con il ciclo di gestione della *performance*.

Evidenza dell'attività svolta nonché sintesi dello stato di attuazione del piano sono fornite dalla documentazione di seguito indicata, cui si rinvia:

- Relazione infrannuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza periodo 01.01.2019 – 20.08.2019, agli atti del R.PCT.
- Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 190/2012:
<http://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/149-relazione-del-responsabile-della-corruzione?Itemid=-1>

E' in fase di pubblicazione, a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni in Regione Lombardia) l'attestazione riguardo all'assolvimento da parte di ATS di alcuni obblighi di pubblicazione (ex delibera ANAC n. 213/2020). L'attestazione deve tener conto dello stato di pubblicazione dei dati al 30.06.2020 e deve essere disponibile nella Sezione Amministrazione Trasparente entro il 31.07.2020.

Al link sotto riportato è disponibile l'analoga attestazione (ex delibera ANAC N. 143/2019), fotografia al 31.03.2020.

<http://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/499-attestazione-dell-oiv-o-di-altra-struttura-analoga-nell-assolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione?Itemid=-1>.

Varese, 26 giugno 2020

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Lucas Maria Gutierrez

Documento informatico firmato digitalmente
ex D.P.R. n. 445/2000 e D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate sostituisce
il documento cartaceo firmato in autografo