

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Insubria

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

ANNO 2019

DICEMBRE 2020



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	12
Il ciclo di gestione della <i>performance</i> 2019.....	12
Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC)	19



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, pubblicata in data 29.06.2020, previa verifica del Nucleo di valutazione della *performance*/prestazioni rappresentava, 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, fin dal 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 un rallentamento e slittamento delle attività ordinarie, differibili e non urgenti.

Con il presente documento (Relazione sulla Performance anno 2019 – REV.01), si completa la consuntivazione dell'attività dell'Agenzia con i risultati del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.



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 sostanzialmente 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:

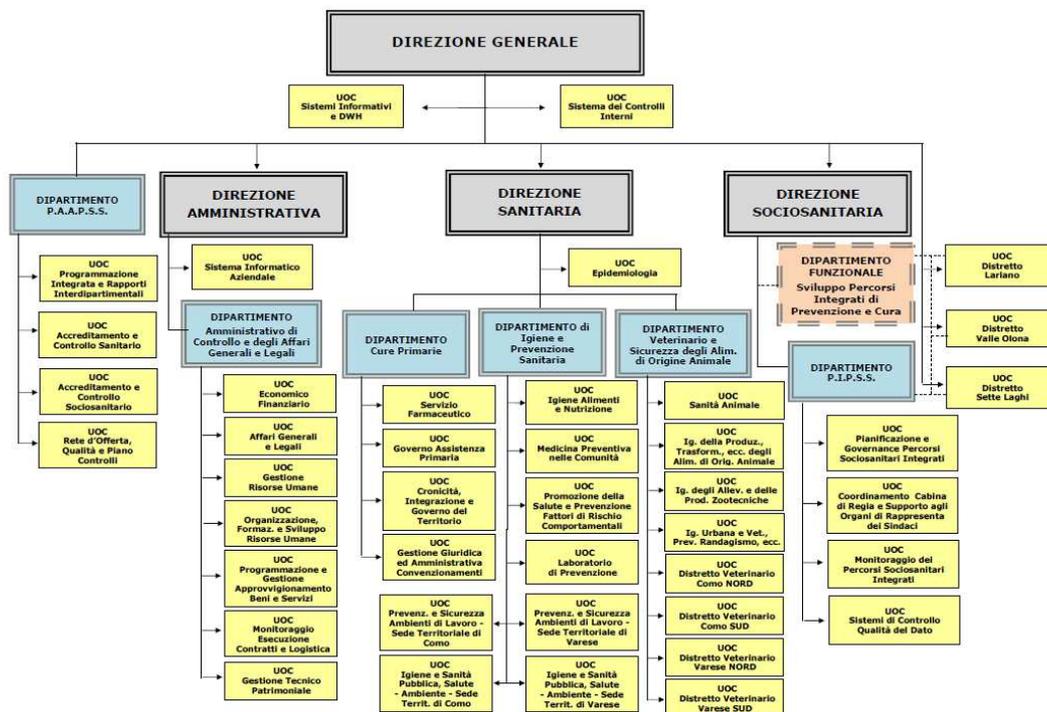
- ✓ il cambio di vertice dell'Agenzia a far data dall'01.01.2019 e con esso la nomina dei nuovi Direttori Sanitario, Sociosanitario ed Amministrativo;
- ✓ la riassegnazione a far data dall'1.1.2019, per effetto della LR n. 15/2018 sopra richiamata, con Decreto della DGW n. 20038 del 28.12.2018 di n. 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.

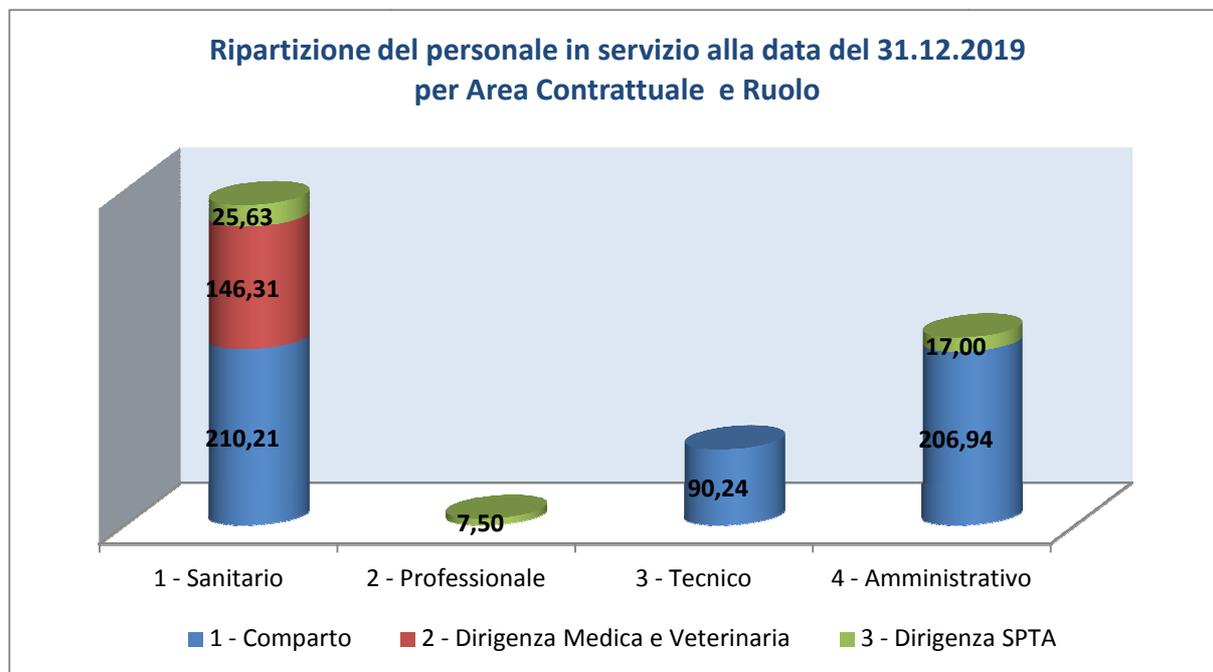
Nel 2018 è stato invece riassegnato ad ATS il personale dedicato alle attività di prevenzione, sorveglianza e controllo delle malattie infettive di competenza dell'Agenzia.

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.

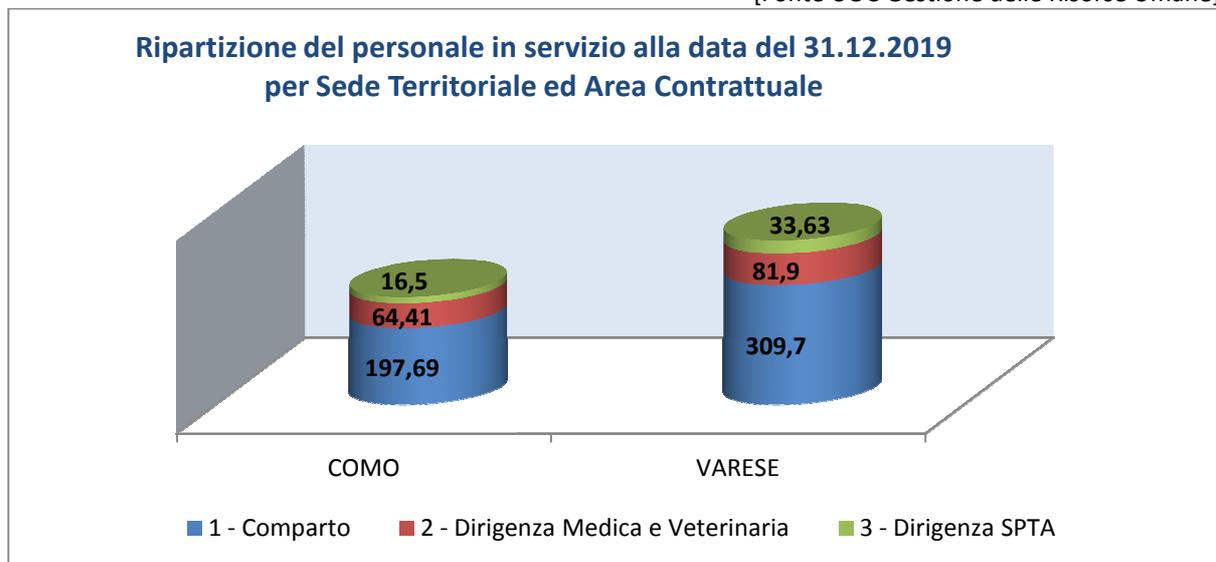


[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]

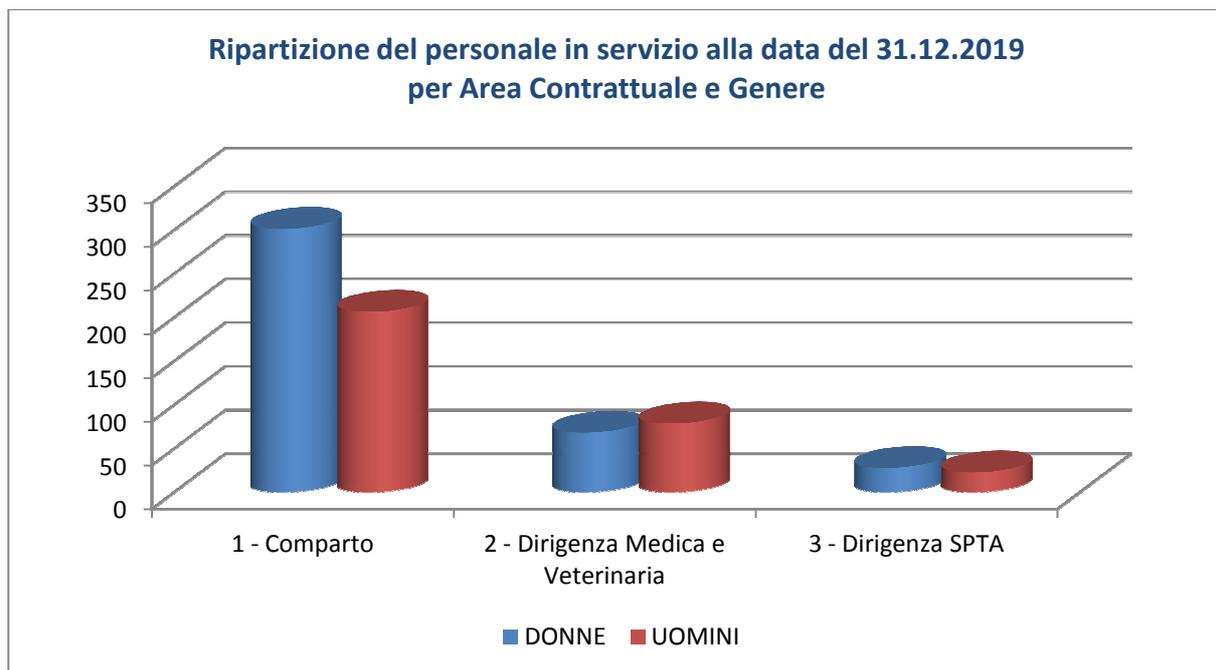




[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]



[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]



[Fonte UOC Gestione delle Risorse Umane]

==.==.==.==



Risorse Economico-Finanziarie

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 stata prorogata al **30 giugno** la scadenza prevista per l’invio e la protocollazione del BES. Il Bilancio d’Esercizio (BES) 2019 è stato quindi approvato con deliberazioni n. 290 del 30.06.2020 e n. 333 del 24.07.2020.

Si riporta la tabella comparativa delle voci di conto economico anno 2018 e anno 2019, suddivisi per macro aggregati di ricavi e costi.

RICAVI (importi in €/1000)

Voce	Valore netto al 31/12/2018	Valore netto al 31/12/2019	Differenza	Scostamento %
Quota Capitaria	1.755.409	1.840.053	84.644	4,60%
Funzioni non tariffate	1.317	1.307	-10	-0,77%
Utilizzi contribuiti esercizi precedenti	4.500	5.576	1.076	19,30%
Altri contribuiti e fondi da Regione (al netto rettifiche)	236.437	237.067	630	0,27%
Entrate proprie	8.054	7.204	-850	-11,80%
Libera professione (art. 55 CCNL)	39	56	17	30,36%
Proventi finanziari e straordinari	2.359	3.027	668	22,07%
Ricavi da prestazioni sanitarie	0	23	23	100,00%
Mobilità attiva privati	22.946	23.775	829	3,49%
Mobilità internazionale	0	161	161	100,00%
Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	2.031.061	2.118.247	87.186	

COSTI (importi in €/1000)

Voce	Valore netto al 31/12/2018	Valore netto al 31/12/2019	Differenza	Scostamento %
Drg	706.802	727.860	21.058	2,89%
Ambulatoriale	312.325	321.643	9.318	2,90%
Neuropsichiatria	12.781	12.725	-56	-0,44%
Screening	2.846	3.077	231	7,51%
Farmaceutica + Doppio canale	275.072	290.273	15.201	5,24%
Protesica e dietetica in convenzione	927	961	34	3,54%
File F	164.705	176.214	11.509	6,53%
Psichiatria	46.244	48.534	2.290	4,72%
Personale	41.927	43.333	1.406	3,24%
IRAP personale dipendente	2.759	2.884	125	4,33%
Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	35	49	14	28,57%

Voce	Valore netto al 31/12/2018	Valore netto al 31/12/2019	Differenza	Scostamento %
Prestazioni socio-sanitarie	210.606	220.406	9.800	4,45%
Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	324	295	-29	-9,83%
Medicina Generale e Pediatri	123.590	125.934	2.344	1,86%
Beni e Servizi (netti)	9.824	10.901	1.077	9,88%
Altri costi	5.113	3.993	-1.120	-28,05%
Accantonamenti dell'esercizio	10.284	12.475	2.191	17,56%
Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acquisti di beni)	24.150	23.360	-790	-3,38%
Oneri finanziari e straordinari	1.674	1.691	17	1,01%
Prestazioni sanitarie	19.079	15.956	-3.123	-19,57%
Mobilità attiva privati	22.945	23.775	830	3,49%
Mobilità internazionale	37.049	51.909	14.860	28,63%
Totale Costi (al netto capitalizzati)	2.031.061	2.118.247	87.186	

==.==.==.==

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).



RISULTATI di *performance*

Si sintetizzano, di seguito, i risultati ottenuti relativamente:

- al raggiungimento degli obiettivi collegati al processo di budget (obiettivi di interesse regionale; obiettivi aziendali);
- al raggiungimento degli obiettivi individuali;
- al livello di *performance* conseguita (organizzativa ed individuale) in conformità al Regolamento di cui alla deliberazione n. 299 del 1° Giugno 2017.

Risultati del processo di budget

Il Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni ha attestato (Verbale n. 7/2020 del 28.09.2020) il livello di raggiungimento degli obiettivi di budget 2019 contenuti nel Piano delle *Performance* 2019-2021 e declinati nelle schede di budget.

Gli obiettivi di interesse regionale sono stati rendicontati alla Direzione Generale Welfare, tramite il portale regionale PRIMO, entro la scadenza prefissata (15.12.2020) per le successive valutazioni di merito. Le determinazioni regionali incidono sul risultato della c.d. "*Performance* di Ente". Il Nucleo di Valutazione, come sopra evidenziato, ha invece attestato il livello di raggiungimento degli obiettivi collegati alla c.d. "*Performance di UO*" (obiettivi regionali/obiettivi aziendali incentivanti).

Per un maggior livello di dettaglio dei risultati si rinvia alle schede di consuntivazione depositate agli atti della Direzione Generale, Referente dei processi informativi *performance* organizzativa.

Risultati degli obiettivi individuali

Il Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni ha attestato anche il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti con incarico di natura professionale di elevata specializzazione (IPAS), ai Titolari di Posizione Organizzativa e a quelli con Incarichi di Coordinamento.

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti, ad eccezione di tre dichiarati parzialmente conseguiti come di seguito specificati:

- Area Prevenzione Veterinaria, obiettivo "Assegnazione e coordinamento delle attività di Controllo Ufficiale tramite il sistema operativo di nuova acquisizione "Planning controlli". Attività da svolgersi per i distretti veterinari Varese Nord e Varese Sud";
- Area Prevenzione Medica, obiettivo "Sviluppo di integrazione con le altre articolazioni dipartimentali / autorità ed istituzioni per l'attuazione del Piano Integrato dei Controlli 2019";
- Area della Sorveglianza Sanitaria, obiettivo "Tutela della salute e dell'integrità psicofisica del lavoratore".

Per un maggior livello di dettaglio dei risultati si rinvia alle schede di consuntivazione depositate agli atti della Direzione Generale, Referente dei processi informativi *performance* organizzativa.



Livello di performance conseguita

Le tabelle sotto riportate rappresentano, espressi in MEDIA, i dati rilevati al 28.09.2020, riferiti ai due ambiti di valutazione: *performance* organizzativa e *performance* individuale.

Relativamente al primo ambito, si fa riferimento al punteggio in termini di raggiungimento degli obiettivi di budget 2019 (c.d. *performance* di UO) anche per i Direttori di Dipartimento ed i Direttori di UOC, non essendo ancora concluso il processo di valutazione annuale dell'Agenzia da parte del livello regionale (c.d. *performance* di Ente) che incide nella valutazione finale solo per le predette figure. Per tale ragione i punteggi sono espressi in settantesimi per i Direttori di Dipartimento ed in ottantacinquesimi per i Direttori di Struttura.

Riguardo al secondo ambito, i dati sono riferiti agli esiti della valutazione dei comportamenti organizzativi per tutti i dipendenti e, unicamente per le figure dirigenziali, a quelli riferiti all'implementazione della professionalità.

DIRIGENZA	Direttore Dipartimento	Direttore Struttura Complessa	Responsabile Struttura Semplice	Dirigente IPAS	Dirigente Professional
Media valutazioni	68,25 *	82,69 *	97,17	96,34	95,39

^(*) I punteggi sono espressi in settantesimi per i Direttori di Dipartimento e in ottantacinquesimi per i Direttori di Struttura Complessa.

COMPARTO	Titolari di Posizione organizzativa	Titolari di Ruolo di Coordinamento	Altro personale di comparto
Media valutazioni	98,50	97,02	95,78

Dall'analisi dei punteggi si può affermare un utilizzo appropriato dello strumento con una discreta variabilità delle valutazioni e una collocazione residuale "nelle code" di distribuzione dei punteggi. Le schede di valutazione pari a 100/100, che vengono considerate le "eccellenze" dell'Agenzia, sono risultate trentadue e sono distribuite in aree diverse di attività. Non si sono registrate *performance* inferiori ai 60 centesimi.

I dati esposti nelle due tabelle che seguono indicano in percentuale la collocazione dei dirigenti/personale di Comparto nelle diverse fasce di punteggio in relazione alla valutazione con riflesso incentivante.

DIRIGENZA	Percentuale di personale per fascia di punteggio		
	<= 70% e >= 65%	< 65 % e >= 60%	< 60%
Direttori di Dipartimento	100%	0%	0%
	Percentuale di personale per fascia di punteggio		
	<= 85% e >= 80%	< 80 % e >= 60%	< 60%
Direttori di Struttura Complessa	96,7%	3,3%	0%
	Percentuale di personale per fascia di punteggio		
	>= 95%	< 95 % e >= 60%	< 60%
Responsabili di Struttura Semplice	95,2%	4,8%	0%
Dirigenti IPAS	89,8%	10,2%	0%
Dirigenti Professional	79,2%	20,8%	0%

COMPARTO	Percentuale di personale per fascia di punteggio		
	>= 90%	< 90 % e >= 60%	< 60%
Posizioni Organizzative	100%	0%	0%
Ruoli di Coordinamento	95,2%	4,8%	0%
Personale di Comparto	96,7%	3,3%	0%

I risultati delle successive tabelle intendono invece rappresentare l'andamento delle medie delle valutazioni dell'Agenda per area di afferenza e ruolo all'interno dell'organizzazione:

AREA AZIENDALE	DIRIGENZA				
	Direttore Dipartimento	Direttore Struttura Complessa	Responsabile Struttura Semplice	Dirigente IPAS	Dirigente Professional
DIREZIONE GENERALE		82,39	97,66	92,12	97,50
DIP. PAAPSS		83,05	97,59	94,97	97,00
DIREZIONE AMMINISTRATIVA		81,00	97,41		96,16
DIP. AMMINISTRATIVO		81,12	97,41		97,55
DIREZIONE SANITARIA		83,27	96,86	97,07	94,94
DIP. CURE PRIMARIE		82,12	97,75	96,89	97,75
DIP. IGIENE E SANITA' PUBBLICA		83,10	96,43	96,92	94,66
DIP. VETERINARIO		83,71	97,37	97,22	94,90
DIREZIONE SOCIOSANITARIA		83,75	97,92	96,33	96,11
DIP. PIPPS		83,75	97,85	96,33	96,5
ATS INSUBRIA	68,25	82,69	97,17	96,34	95,39



Le medie dei punteggi dell'area dirigenziale per ATS Insubria si collocano tra i 95,39 e i 97,17 centesimi; come detto in precedenza i dati relativi ai Direttori di Dipartimento e ai Direttori di Struttura complessa sono tuttora incompleti in quanto manca la valorizzazione della sezione relativa alla "Performance di Ente".

AREA AZIENDALE	COMPARTO		
	Titolari di Posizione organizzativa	Titolari di Ruolo di Coordinamento	Altro personale di comparto
DIREZIONE GENERALE	99,19	98,75	97,13
DIP. PAAPSS	99,08	98,67	96,79
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	97,84		95,24
DIP. AMMINISTRATIVO	97,86		95,06
DIREZIONE SANITARIA	98,21	96,45	96,47
DIP. CURE PRIMARIE	98,75	98,00	96,01
DIP. IGIENE E SANITA' PUBBLICA	97,94	96,37	95,29
DIP. VETERINARIO	98,50	95,97	95,59
DIREZIONE SOCIOSANITARIA	98,7	99,25	98,06
DIP. PIPPS	98,87	99,25	98,25
ATS INSUBRIA	98,50	97,02	95,78

La media, espressa in centesimi, si attesta a 95,78 punti per il personale di comparto mentre per i titolari di ruolo di coordinamento e le posizioni organizzative si registrano, in modo abbastanza uniforme, valutazioni superiori. Le lievi differenze registrate nelle diverse aree aziendali, in alcuni casi, risentono, dell'esiguo numero di dipendenti valutati per ruolo professionale, con particolare riferimento ai titolari di Posizione Organizzativa o di ruolo di Coordinamento.

=.=.=.=.=

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* sopra descritto ha rappresentato per l'Agenzia lo snodo su cui ancorare tutti i sistemi di incentivazione monetari e non.

Le informazioni risultanti dalla valutazione hanno costituito, infatti, il presupposto per il governo delle differenti tipologie di valutazione previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva (valutazione individuale, valutazione incarichi personale dirigente e posizioni organizzative, valutazione ai fini delle progressioni orizzontali, effetti sul sistema premiante ed ogni altra analogica casistica).

=.=.=.=.=



Collegamento con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)

Con provvedimento n. 28 in data 30.01.2019 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 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 (RPCT) periodo 01.01.2019 – 20.08.2019, inviata all'Organo di Vertice (Direttore Generale e Direzione Strategica) - agli atti della struttura UOC Sistema dei Controlli Interni;

→ Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - anno 2019 (Art. 14, comma 4, lett. A e lett. G, Decreto Legislativo n. 150/2009) – pubblicata al link:

<https://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/335-relazione-dell-oiv-sul-funzionamento-complessivo-del-sistema-di-valutazione-trasparenza-e-integrita-dei-controlli-interni?Itemid=-1>

→ Relazione RPCT Anno 2019 ANAC ex art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 – pubblicata al link:

<http://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/category/149-relazione-del-responsabile-della-corruzione?Itemid=-1>;

→ Relazione Anno 2019 RPCT, inviata al Direttore Sistema dei Controlli, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Privacy e alla DGW ex DGR n. XI/1691 del 27.05.2019 – Valutazione dei Direttori Generali ATS/ASST/IRCSS/AREU - Fase Corruzione e Trasparenza – Valutazione (prot. n. 126721 del 11.12.2020) - agli atti della struttura UOC Sistema dei Controlli Interni;

→ Attestazione 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 – pubblicata al link:

<https://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, 27 dicembre 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