Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Garda

Decreto nr. 82 del 29/01/2021

<u>OGGETTO:</u> APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE TRIENNIO 2021-2023 DELL'ASST DEL GARDA

IL DIRETTORE GENERALE – Dr. Carmelo Scarcella

Nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XI/1069 del 17/12/2018

Acquisiti i pareri:
del Direttore Sanitario – Dr. Gaetano Elli
del Direttore Socio Sanitario – Dott.ssa Roberta Brenna
del Direttore Amministrativo – Dott.ssa Teresa Foini

VISTO l'art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, il quale dispone che, entro il 31/1 di ogni anno, le Pubbliche Amministrazione debbano redigere un documento programmatico triennale, denominato Piano della *performance*;

PRECISATO che il predetto Piano deve individuare gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'art. 5, comma 01, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 e definire le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

RICHIAMATI:

- le "Indicazioni relative al Sistema di misurazione della performance nelle Aziende Sanitarie" elaborate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, trasmesse in data 23/01/2012 dalla Direzione Generale Sanità di Regione Lombardia a tutte le Aziende Sanitarie pubbliche del S.S.R., dalle quali si evince l'obbligo per le stesse di dotarsi di un Piano delle Performance;
- le Linee guida per il Piano della Performance del giugno 2017, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica;
- la determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 in ordine al coordinamento dei contenuti del PTPC con il Piano delle Performance in una logica di complementarietà e funzionalità reciproca;
- il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgs. n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, m. 246", il quale prevede che il CUG aziendale predisponga un Piano Triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche, la quale dispone che il Piano Triennale di azioni positive debba essere allegato al Piano della Perfomance;

CONSIDERATO che da ultimo l'ASST del Garda con Decreto D.G. n. 61 del 31/01/2020 ha approvato il Piano delle performance per il triennio 2020 – 2022;

PRESO ATTO che nel 2020 la pandemia da Covid-2019 si è diffusa in maniera importante in Regione Lombardia, impattando considerevolmente sull'attività delle Strutture Sanitarie e che la D.G.R. n. 2906/2020 ha riorganizzato tutta la rete assistenziale, superando in parte la programmazione ordinaria stabilita con le Regole di Gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale per l'anno 2020 (D.G.R. n. XI/2672 del 16/12/2019);

CONSIDERATO che:

- l'emergenza sanitaria Covid-19 ha richiesto alle Aziende del Sistema Sanitario Regionale una revisione totale delle tipologie di prestazioni da erogare, delle modalità di fruizione per l'utenza e della tempistica connessa, per garantire i livelli di sicurezza imposti dai protocolli nazionali e regionali;
- l'ASST del Garda, per effetto delle restrizioni imposte e per rispondere in modo adeguato all'emergenza epidemiologica, ha tempestivamente provveduto a riorganizzare tutti i servizi/attività, in funzione del trattamento dei pazienti affetti dalla patologia Covid-19;
- a seguito dell'emergenza sanitaria prodotta dalla diffusione del virus Covid-19 e in considerazione della recrudescenza dell'epidemia non è stato possibile fissare obiettivi operativi da negoziare e misurare nell'ottica della perfomance intesa dal D.Lgs. n. 150/2009 e che a tutt'oggi risulta difficile organizzare una formale negoziazione tra la Direzione Strategica e i Direttori- Responsabili di Struttura;

RITENUTO, pertanto, per le motivazioni sopramenzionate di modificare gli obiettivi strategici previsti dal Piano delle performance per l'anno 2020, come definiti nella tabella allegata al presente provvedimento e che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso;

DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha espresso parere favorevole all'aggiornamento sopracitato, come si evince dal verbale dell'undicesima seduta del NVP (18/12/2020);

DATO ATTO che questa ASST ha provveduto, altresì, all'aggiornamento del Piano delle Perfomance per il triennio 2021-2023, comprensivo del Piano Triennale di Azioni positive per il medesimo triennio predisposto in ottemperanza alla normativa sopracitata;

PRESO ATTO che, in ottemperanza all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il Piano Triennale di azioni positive è stato trasmesso per opportuna informativa alle OO.SS. in data 29/01/2021;

DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha espresso parere favorevole sul contenuto del Piano del Performance per il triennio 2021-2023 e di tutti i suoi allegati;

RITENUTO, pertanto, di procedere all'aggiornamento del predetto Piano e alla conseguente adozione del Piano delle Performance per il triennio 2021-2023, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

VISTA l'istruttoria compiuta dal Responsabile del procedimento, Dott.ssa Manuela Pedroni, che ai sensi del Capo II della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modificazioni e integrazioni, ne attesta la completezza;

VISTA la proposta del Dirigente Responsabile Servizio Gestione Risorse Umane, Dott.ssa Manuela Pedroni, che attesta la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento;

DATO ATTO che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Azienda;

ACQUISITI i pareri favorevoli in merito espressi dal Direttore Sanitario, dal Direttore Socio Sanitario e dal Direttore Amministrativo;

DECRETA

Per i motivi in premessa indicati:

1. di prendere atto dell'aggiornamento degli obiettivi strategici previsti dal Piano delle performance per l'anno 2020, come definiti nella tabella allegata al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

2. di assentire il "Piano della Performance – Triennio 2021-2023" dell'ASST del Garda, comprensivo del Piano Triennale di azioni positive per il medesimo triennio, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

3. di dare atto che il presente provvedimento e tutti gli allegati saranno pubblicati ai sensi della vigente normativa sul sito istituzionale dell'ASST nella sezione "Amministrazione Trasparente";

4. di dare mandato al Servizio Gestione Risorse Umane per la comunicazione del presente provvedimento a tutti i Servizi e/o Strutture aziendali interessate, al Collegio Sindacale e al Collegio di Direzione per i successivi adempimenti di competenza;

5. di dare atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Azienda;

6. di dare atto che il presente provvedimento è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale, in conformità ai contenuti dell'art. 3-ter del D.Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii. e dell'art. 12, comma 14, della L.R. 33/2009;

7. di disporre, a cura dell'U.O.C. Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo pretorio on-line dell'ASST del Garda ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, dell'art. 32 della L. n. 69/2009 ed in conformità alle disposizioni ed ai provvedimenti nazionali e comunitari in materia di protezione dei dati personali.

Firmato digitalmente
IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Carmelo Scarcella)

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Garda

PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE

A.S.S.T. del GARDA

2021 – 2023

Azienda Socio Sanitaria Territoriale del Garda (BS)

Sommario

1

1. Premessa 3

2. L'Azienda oggi 4

3. Ambito territoriale 6

3.1 Polo Ospedaliero 6

3.2 Rete Territoriale 8

4. Le nostre prestazioni – anno 2020 10

4.1 Ricoveri 2020 10

4.2 Prestazioni Ambulatoriali 2020 11

5. Chi siamo 12

6. L'Azienda in cifre 14

7. Emergenza Covid-19 15

8. Il lavoro agile 16

9. Dematerializzazione e digitalizzazione 17

10. Indirizzi operativi e obiettivi aziendali 18

10.1 Gli obiettivi strategici 18

10.2 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 18

10.3 Collegamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT) 19

10.4 Collegamento con il Piano di Miglioramento della Qualità e del Rischio 20

10.5 Correlazione con il Piano Triennale delle azioni positive a favore dei dipendenti 20

10.6 La valutazione della performance organizzativa ed individuale 21

11. Pubblicità 21

Allegato 1 – Obiettivi 2021-2023

Allegato 2 – Piano delle Azioni Positive 2021-2023

1. Premessa

Il Piano delle Performance rappresenta il documento strategico programmatico aziendale redatto in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Al centro, il concetto di Performance - individuale e organizzativa - intesa come "*il contributo che ciascun soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni*" per i quali l'organizzazione è stata creata; ciò in relazione agli indirizzi strategici definiti in fase di pianificazione e tenuto conto dei contenuti della programmazione finanziaria e di Bilancio.

L'Azienda Socio Sanitaria del Garda elabora il presente Piano delle Performance quale documento, a valenza triennale e a scorrimento, che rappresenta un aggiornamento del Piano 2020-2022, adottato con Decreto n. 61 del 31/1/2020; piano che, per l'annualità 2020, è stato in gran parte condizionato dall'emergenza pandemica.

Il piano riporta gli impegni strategici e le priorità dell'Azienda in coerenza con le funzioni che risultano definite ed in capo ad ASST che non possono prescindere dal pieno rispetto delle disposizioni nazionali e regionali emanate per fronteggiare l'emergenza sanitaria. Una tale situazione ha comportato la modifica delle attività e dell'organizzazione anche in ASST del Garda, che ha dovuto agire con estrema rapidità per fronteggiare l'emergenza, concentrando tutti gli sforzi e le risorse nelle azioni di contenimento del contagio.

Il Piano viene quindi elaborato in coerenza con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, con la programmazione regionale, ad oggi non disponibile, con le disposizioni regionali e nazionali per l'emergenza sanitaria, dai quali discendono obiettivi di natura strettamente operativa per garantire l'attività istituzionale, altri legati all'attuazione dei Piani di Rischio, alla sicurezza dei dipendenti, allo sviluppo del lavoro agile e ai controlli contabili sulle voci di costo dedicati alla gestione dell'emergenza COVID-19.

La prima parte del documento descrive sinteticamente l'ASST del Garda e l'attività da essa erogata, ridefinita in base ai bisogni di salute della popolazione e all'assetto dell'Azienda, mentre la seconda sviluppa il concetto di ciclo di gestione della Performance, ne illustra il processo in tutte le sue fasi, richiama le aree strategiche ed i principali obiettivi di interesse per i cittadini e tutti gli stakeholder, con i relativi indicatori e risultati attesi.

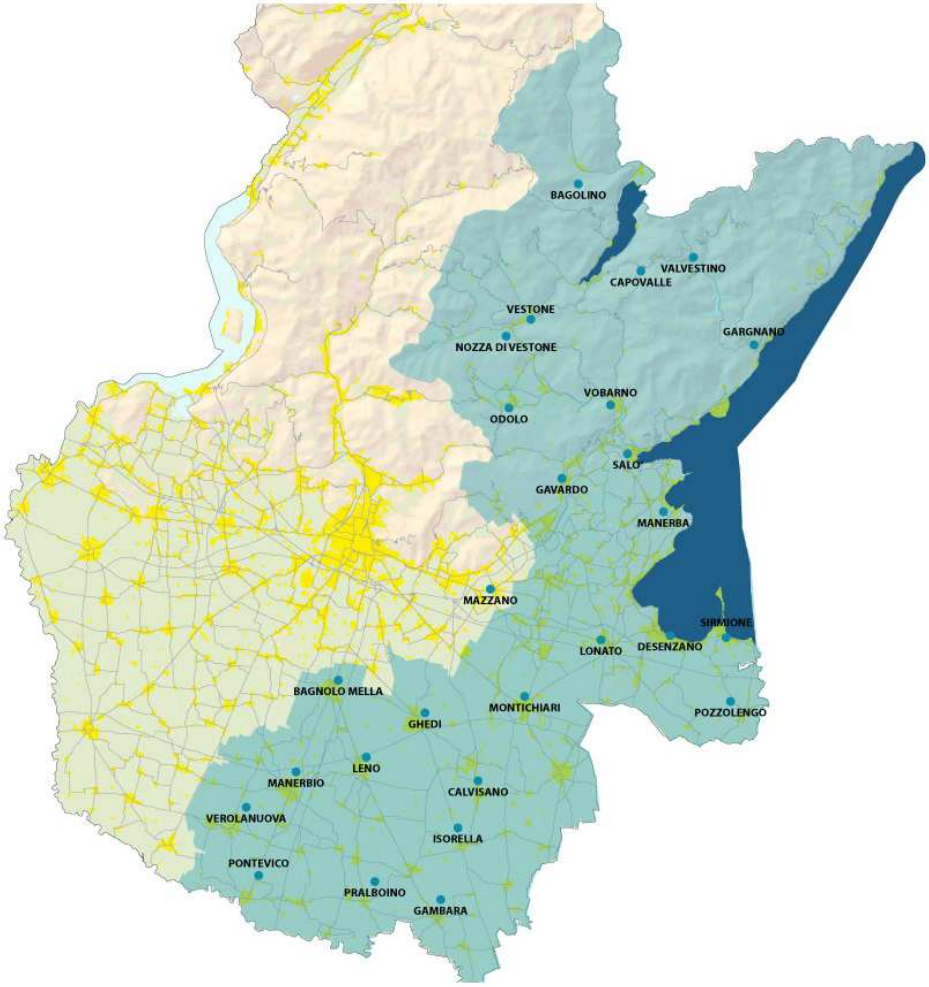
Da ultimo occorre sottolineare come oltre al contesto organizzativo e funzionale il presente Piano delle Performance risenta del contesto sanitario a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che ha determinato una situazione di crisi a livello nazionale e che ha impattato in misura significativa su tutti gli enti del Servizio Sanitario Nazionale; in particolare, il territorio di Regione Lombardia è stato tra quelli colpiti in misura più grave dalla diffusione del contagio e dalle relative conseguenze in termini assistenziali. Pertanto l'Azienda si riserva di aggiornare il Piano, in considerazione dell'emergenza in corso, oltre che in conseguenza degli obiettivi annuali che saranno assegnati, nell'ambito del processo di budget, da Regione Lombardia.

2. L'Azienda oggi

Costituita con D.G.R. n. X/4492 del 10.12.2015 della Giunta della Regione Lombardia, l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale del Garda (ASST del Garda) è dotata di personalità giuridica pubblica ed autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile e tecnico gestionale e la sua organizzazione è attualmente disciplinata dal Piano di Organizzazione Strategico approvato con D.G.R. n. X/6525 del 28.4.2017.

L'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) del Garda è tra le più estese della Lombardia. Il suo territorio, 1.968 km quadrati, abbraccia 76 comuni e copre una distanza (nord-sud) che supera i 100 km; è una terra con aree ad alta urbanizzazione (bassa bresciana), a vocazione turistica internazionale (Lago di Garda e Lago d'Idro) e montana (Valle Sabbia).

L'ASST del Garda è articolata e orientata alla promozione della salute, fa fronte ai bisogni dei residenti e dei turisti che, per quasi otto mesi l'anno (in prevalenza quelli estivi), ne quintuplicano la popolazione fino ad arrivare a 2 milioni di presenze sul territorio: la vocazione turistica e la posizione di confine con altre province lombarde e con il Veneto la rendono punto di riferimento per altri territori.



L'ASST è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica e concorre con tutti gli altri soggetti erogatori del servizio, di diritto pubblico e di diritto privato, all'erogazione dei LEA e di eventuali livelli aggiuntivi definiti dalla Regione con risorse proprie, nella logica della presa in carico della persona.

Gli organi dell'ASST sono il Direttore Generale, il Collegio di Direzione e il Collegio Sindacale.

Il Direttore Generale, nominato con provvedimento della Giunta Regionale, è il legale rappresentante dell'Agenzia ed è il responsabile della gestione complessiva; risponde alla Regione del proprio operato, svolto nell'ambito della programmazione regionale e sulla base di indirizzi politico-amministrativi emanati dalla medesima Regione.

Il Direttore Generale provvede alla nomina e si avvale della collaborazione del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore Sociosanitario, che dirigono e coordinano le attività di relativa competenza.

La L.R. 23/2015 e s.m.i., in continuità con la previgente disciplina, individua il Collegio di direzione tra gli organi delle ASST, con la funzione di coadiuvare e supportare la Direzione Generale per l'esercizio della funzione di governo dell'Ente con funzioni consultive e propositive.

Il Collegio di Direzione, è nominato dal Direttore Generale, che lo presiede e ne coordina i lavori, ed è composto dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario, dal Direttore Sociosanitario, dai Direttori di Dipartimento, dai Direttori Medici di Presidio, dal SITRA, dal Direttore RIMI e dal Direttore RICCA.

Il Collegio Sindacale esercita le funzioni di verifica in ordine alla regolarità amministrativa e contabile dell'attività aziendale, di vigilanza sulla gestione economica, finanziaria e patrimoniale, esamina ed esprime valutazioni sul bilancio d'esercizio.

3. Ambito territoriale

La L.R. n. 23/2015 ha riordinato l'erogazione dei servizi nell'ambito del polo ospedaliero e del settore rete territoriale.

Il polo ospedaliero dell'ASST è prevalentemente orientato alle prestazioni in acuzie e in elezione e all'erogazione di prestazioni sanitarie specialistiche a livelli crescenti di complessità; si articola in presidi ospedalieri e/o in dipartimenti organizzati in diversi livelli di intensità di cura, nel rispetto degli standard ospedalieri previsti.

La rete territoriale eroga le prestazioni distrettuali di cui al D.Lgs. n. 502/1992: prestazioni specialistiche, di prevenzione sanitaria, diagnosi, cura e riabilitazione a media e bassa complessità e le cure intermedie, oltre alle funzioni e prestazioni medico-legali. La rete territoriale pertanto dispone di un'offerta propria, complementare all'ospedale per prestazioni di bassa complessità assistenziale.

3.1 Polo Ospedaliero

All'ASST del Garda afferiscono le seguenti strutture ospedaliere: P.O. Desenzano-Lonato, P.O. Manerbio-Leno, P.O. Gavardo-Salò che complessivamente dispongono di n. **872** posti letto accreditati (di cui n. 819 ordinari e n. 53 di Day Hospital/Day Surgery). Di questi ad inizio 2020, quindi prima dell'evento pandemico da Covid-19, erano attivi n. **684 p.l.** (n. 647 ordinari e n. 37 di Day Hospital/Day Surgery).

I posti tecnici accreditati sono i seguenti: n. **11** postazioni B.I.C. (Macroattività Chirurgica a bassa complessità operativa ed assistenziale), n. **37** postazioni M.A.C. (Macroattività Ambulatoriale ad alta complessità assistenziale), n. **50** culle del Nido, n. **54** posti di Dialisi.

Sono inoltre accreditati n. **20** posti tecnici (n. 15 attivi) della U.O.S. di Attività Cure Sub Acute presso l'Ospedale di Leno e n. **9 p.t.** e n. **1 p.l.** day hospice afferenti all'Hospice (U.O.C. Cure Palliative) presso l'Ospedale di Gavardo.

Nell'ambito della residenzialità psichiatrica sono inoltre accreditati n. **32** posti afferenti alla U.O.C. Psichiatrica n. 21 e rispettivamente: n. 20 posti della Comunità Riabilitativa ad Alta Assistenza (C.R.A.) di Lonato (trasferiti in via provvisoria dal 14.12.2020 presso la Struttura di Prevalle unitamente alla U.O. di Riabilitazione di Lonato) e n. 12 posti della Comunità Protetta ad Alta Assistenza (C.P.A.) ubicata presso l'Ospedale di Salò, attualmente sospesa in attesa della sua riconversione in Centro Diurno dotato di n. 20 posti.

Per far fronte adeguatamente all'evoluzione della pandemia da Covid-19 nei vari livelli emergenziali, si sta procedendo alla graduale riorganizzazione dei posti letto di terapia intensiva, semintensiva, ordinari e di O.B.I. riconvertendoli, secondo necessità ed in linea con le indicazioni regionali, in posti letto per pazienti affetti da Covid-19. Sono state inoltre individuate alcune aree "grigie" per la gestione dei pazienti con tampone per la ricerca SARS-CoV-2 negativo ma con clinica fortemente sospetta ed aree dedicate ai pazienti in attesa di esito tampone.

OSPEDALI DI RICOVERO PER ACUTI

OSPEDALE DI DESENZANO d/G	Località Montecroce
OSPEDALE DI MANERBIO	Lungomella Valsecchi, 2
OSPEDALE CIVILE "LA MEMORIA" GAVARDO	Via Andrea Gosa, 74

OSPEDALI AD INDIRIZZO RIABILITATIVO/PSICHIATRICOCON ATTIVITA' AMBULATORIALI

OSPEDALE DI LONATO	Via Arriga Alta, 11
OSPEDALE DI LENO	P.zza Donatori di Sangue, 1
OSPEDALE DI SALO'	Piazza Bresciani, 5

Riguardo all'Ospedale di Leno, si evidenzia che dal 1.1.2019 la U.O. di Riabilitazione (dotata di n. 50 p.l. ordinari), dapprima gestita dalla Società Dominato Leonense Sanità s.r.l. in sperimentazione gestionale pubblico-privato, è rientrata nell'assetto accreditato aziendale e gestita dall'ASST del Garda tramite appalto di servizio.
Dal 1.6.2019 l'ASST del Garda, in fase di stabilizzazione della sperimentazione gestionale pubblico-privato, ha proceduto, tramite procedura di appalto, all'affidamento in concessione di una U.O. di Riabilitazione (n. 44 posti letto) alla Casa di Cura Villa Gemma S.p.A.
Con decreto n. 44 del 24.01.2020 è stata aggiudicata al Gabbiano Soc. Coop. Soc. Onlus la concessione finalizzata alla gestione di una C.P.A. dotata di n. 20 posti e di un Centro Diurno ubicati presso la struttura Pontevico precedentemente assoggettati a sperimentazione gestionale pubblico privato.

Sul territorio dell'A.S.S.T. del Garda sono presenti inoltre le seguenti strutture/unità di offerta:

POLIAMBULATORI DI GARGNANO	Via Repubblica, 2
POLIAMBULATORI NOZZA DI VESTONE	Via Generale Reverberi, 2

Al 31.12.2020 risultano inoltre in esercizio le seguenti attività territoriali afferenti al Servizio di Medicina di Laboratorio: n. 9 Punti Prelievi e n. 11 Attività di Prelievo.
Si evidenzia, infine, che nell'ambito territoriale del Distretto della bassa bresciana orientale è presente l'Ospedale di Montichiari che afferisce all'ASST Spedali Civili (titolare dell'accreditamento).
Nell'ASST del Garda sono presenti **3 Direzioni Mediche**:

- Direzione Medica Ospedale di Desenzano d/G. (compreso Stabilimento di Lonato);
- Direzione Medica Ospedale di Manerbio (compreso Stabilimento di Leno);
- Direzione Medica Ospedale di Gavardo (compreso Stabilimento di Salò).

Il Direttore Medico di Presidio svolge le funzioni delegate dal Direttore Sanitario ed in particolare sovrintende all'organizzazione e alla gestione del Presidio Ospedaliero.
In Azienda sono stati costituiti 6 Dipartimenti: Dipartimento Emergenza Urgenza, Dipartimento Internistico, Dipartimento delle Chirurgie, Dipartimento dei Servizi, Dipartimento Materno Infantile e Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze.
I suddetti Dipartimenti clinici sono di tipo gestionale e sono costituiti da strutture complesse e semplici a valenza dipartimentale tra loro affini e/o complementari, che si caratterizzano per un uso integrato delle risorse attribuite.
In afferenza al Direttore Sanitario:
Dipartimento Internistico composto dalle seguenti UO Complesse e UO Semplici Dipartimentali:
Medicina Generale Desenzano
Medicina Generale Manerbio
Medicina Generale Gavardo
Nefrologia e Dialisi
Endoscopia Digestiva
Pneumologia
Oncologia
Unità di Igiene Polo Ospedaliero/Rete Territoriale
Dipartimento Materno Infantile composto dalle seguenti UO Complesse:
Ostetricia e Ginecologia Manerbio

Ostetricia e Ginecologia Desenzano
Ostetricia e Ginecologia Gavardo
Pediatria Gavardo Desenzano
Pediatria Manerbio

Dipartimento delle Chirurgie composto dalle seguenti UO Complesse e UO Semplici Dipartimentali:

Chirurgia Generale Desenzano
Chirurgia Generale Gavardo
Chirurgia Generale Manerbio
Chirurgia Generale – Chirurgia ad indirizzo senologico
Urologia
Ortopedia e Traumatologia Gavardo
Ortopedia e Traumatologia Manerbio
Ortopedia e Traumatologia Desenzano
Oculistica Manerbio
Oculistica Desenzano
O.R.L. Manerbio
O.R.L. Desenzano
Chirurgia bariatrica o dell'obesità

Dipartimento Emergenza Urgenza composto dalle seguenti UO Complesse e UO Semplici Dipartimentali:

Anestesia e Rianimazione Desenzano
Anestesia e Rianimazione Manerbio
Anestesia e Rianimazione Gavardo
Cardiologia e U.T.I.C. Desenzano
Cardiologia e U.T.I.C. Manerbio
Cardiologia e U.T.I.C. Gavardo
Servizio Pronto Soccorso Desenzano
Servizio Pronto Soccorso Manerbio
Servizio Pronto Soccorso Gavardo

Dipartimento dei Servizi composto dalle seguenti UO Complesse e UO Semplici Dipartimentali:

Anatomia Patologica
Patologica Clinica e Medicina di Laboratorio
Radiodiagnostica Desenzano
Radiodiagnostica Gavardo
Radiodiagnostica Manerbio-Leno
S.I.M.T.

In afferenza al Direttore Sociosanitario

Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze composto dalle seguenti UO Complesse e UO Semplici Dipartimentali:

U.O. Psichiatria n. 21
U.O. Psichiatria n. 24
Poli Territoriali di Neuropsichiatria Infantile e dell'Adolescenza
Ser.T/Noa

3.2 Rete Territoriale

Il bacino di riferimento territoriale dell'ASST del Garda (Area Territoriale Garda/Valle Sabbia e dall'Area Territoriale Bassa Bresciana Centrale/Orientale) è governato dalla Direzione Socio Sanitaria Aziendale con l'obiettivo di favorire l'integrazione tra Rete Territoriale e Polo Ospedaliero, secondo una visione prospettica che si evolve dalla cura del paziente alla

presa in carico della persona, in una logica unitaria e integrata al fine di garantire ai pazienti, di entrambe i settori aziendali della ASST del Garda, una continuità assistenziale. In tale ottica, la Rete Territoriale dispone, inoltre, di un'offerta propria di prestazioni complementari rispetto a quelle offerte dall'ospedale ed è organizzata come di seguito indicato:

Area Territoriale Bassa Bresciana Centrale e Orientale che comprende:
In afferenza alla UOC R.I.M.I.:
Consultori Familiari di Leno, Ghedi, Pralboino, Montichiari con sede distaccata a Calvisano
In afferenza alla UOC R.I.C.C.A.:
Servizio di A.D.I. accreditato a Montichiari
Uffici Protesica a Montichiari e Leno
Ufficio Invalidi con relativa Commissione a Manerbio
Sportelli Scelta e Revoca a Montichiari e Leno
Commissione Patenti a Manerbio
Centro Servizi con U.V.M.D. presso il P.O. di Manerbio (Ospedale)
Unità di Valutazione Multidimensionale a Leno e Montichiari
Centri Vaccinali principali (Leno e Montichiari) con presenza continuativa di personale, oltre a cinque Centri Vaccinali secondari (Ghedi, Manerbio, Verolanuova, Pralboino e Calvisano), sede di sola erogazione attività vaccinale a chiamata attiva.

Area Territoriale Garda e Valsabbia:
In afferenza alla UOC R.I.M.I.:
Consultori Familiari Salò e Desenzano
In afferenza alla UOC R.I.C.C.A.:
Ufficio Protesica a Salò con n. 3 sportelli periferici (Desenzano, Gavardo e Nozza di Vestone)
Ufficio Invalidi a Salò con relative Commissioni (Salò e Desenzano)
Sportelli Scelta e Revoca a Salò, Desenzano, Gavardo e Nozza di Vestone
Commissione Patenti a Salò
Centro Servizi con U.V.M.D. presso il P.O. di Desenzano e il P.O. di Gavardo
Unità di Valutazione Multidimensionale a Nozza di Vestone
Centri Vaccinali principali a Desenzano, Salò, Gavardo e Nozza di Vestone, con presenza continuativa di personale, oltre a un Centro Vaccinale secondario (Gargnano), sede di sola erogazione attività vaccinale a chiamata attiva.
Alla Direzione Sociosanitaria afferiscono, oltre al Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze, anche la UOC di Cure Palliative e la UOC di Riabilitazione.

4. Le nostre prestazioni – anno 2020

I dati di seguito indicati sono provvisori ed aggiornati alla data del 31/12/2020.
I residui e le integrazioni saranno inviati entro il 15/02/2021.

4.1 Ricoveri 2020

Attività di Ricovero Strutture ASST del Garda Anno 2020						
Residenza	Dimessi 2020	% Dimessi 2020	Giornate Degenza 2020	% GD 2020	Fatturato 2020	% Fatturato 2020
ATS Brescia	19.695	88,75%	141.116	91,01%	67.801.433	89,90%
Altre ATS Lombardia	1.923	8,67%	10.390	6,70%	5.862.323	7,77%
Fuori Regione	403	1,82%	2.395	1,54%	1.266.384	1,68%
Stati Stranieri	170	0,77%	1.161	0,75%	484.643	0,64%
Totale	22.191	100%	155.062	100%	75.414.784	100%

Attività di Ricovero Strutture ASST del Garda Anno 2020 – Presidi							
DESCRIZIONE OSPEDALE	Residenza	Dimessi 2020	% Dimessi 2020	Giornate Degenza 2020	% GD 2020	Fatturato 2019	% Fatturato 2020
OSPEDALE DI DESENZANO	ATS Brescia	6.500	29,29%	42.034	27,11%	21.541.619,82 €	28,56%
OSPEDALE DI DESENZANO	Altre ATS Lombardia	1.128	5,08%	5.682	3,66%	2.987.232,20 €	3,96%
OSPEDALE DI DESENZANO	Fuori Regione	215	0,97%	1.196	0,77%	673.528,84 €	0,89%
OSPEDALE DI DESENZANO	Stati Stranieri	69	0,31%	338	0,22%	158.427,73 €	0,21%
OSPEDALE DI GAVARDO	ATS Brescia	4.854	21,87%	31.812	20,52%	16.369.986,17 €	21,71%
OSPEDALE DI GAVARDO	Fuori Regione	122	0,55%	939	0,61%	498.905,75 €	0,66%
OSPEDALE DI GAVARDO	Altre ATS Lombardia	92	0,41%	481	0,31%	227.737,00 €	0,30%
OSPEDALE DI GAVARDO	Stati Stranieri	32	0,14%	173	0,11%	100.374,75 €	0,13%
OSPEDALE DI LENO	ATS Brescia	575	2,59%	12.315	7,94%	2.985.445,47 €	3,96%
OSPEDALE DI LENO	Altre ATS Lombardia	29	0,13%	466	0,30%	136.715,02 €	0,18%
OSPEDALE DI LENO	Fuori Regione	8	0,04%	162	0,10%	39.158,52 €	0,05%
OSPEDALE DI LENO	Stati Stranieri	1	0,00%	158	0,10%	16.479,33 €	0,02%
OSPEDALE DI SALO'	ATS Brescia	330	1,49%	4.455	2,87%	1.045.431,78 €	1,39%
OSPEDALE DI SALO'	Altre ATS Lombardia	13	0,06%	88	0,06%	34.871,69 €	0,05%
OSPEDALE DI SALO'	Stati Stranieri	4	0,02%	28	0,02%	14.066,94 €	0,02%

OSPEDALE DI SALO'		Fuori Regione	7	0,03%	111	0,07%	20.085,79 €	0,03%
OSPEDALE DI LONATO		ATS Brescia	137	0,62%	3.444	2,22%	1.037.916,70 €	1,38%
OSPEDALE DI LONATO		Altre ATS Lombardia	18	0,08%	491	0,32%	155.429,34 €	0,21%
OSPEDALE DI LONATO		Fuori Regione	5	0,02%	118	0,08%	34.990,92 €	0,05%
OSPEDALE DI LONATO		Stati Stranieri	1	0,00%	5	0,00%	1.267,11 €	0,00%
OSPEDALE DI MANERBIO		ATS Brescia	7.299	32,89%	47.056	30,35%	24.821.033,41 €	32,91%
OSPEDALE DI MANERBIO		Altre ATS Lombardia	613	2,76%	2.724	1,76%	2.049.169,48 €	2,72%
OSPEDALE DI MANERBIO		Fuori Regione	79	0,36%	410	0,26%	276.902,23 €	0,37%
OSPEDALE DI MANERBIO		Stati Stranieri	60	0,27%	376	0,24%	188.008,34 €	0,25%
		Totale	22.191	100%	155.062	100%	75.414.784,32 €	100%

4.2 Prestazioni Ambulatoriali 2020

Attività Ambulatoriale Strutture ASST del Garda Anno 2020		
Residenza	Fatturato Anno 2020	% Fatturato 2020
ATS Brescia	36.041.912,71	93,07%
Altre ATS Lombardia	2.062.217,59	5,33%
Fuori Regione	456.508,00	1,18%
Stati Stranieri	164.523,99	0,42%
TOTALE	38.725.162,29	100,0%

5. Chi siamo

Gli operatori dell'ASST del Garda alla data del 01.01.2021 sono 2764, così suddivisi:

Presidio	Maschi	Femmine	Totale
DESENZANO-LONATO	208	562	770
Comparto - Ruolo Amministrativo	4	24	28
Comparto - Ruolo Sanitario	105	357	462
Comparto - Ruolo Tecnico	22	108	130
TOTALE COMPARTO	131	489	620
Dirigenza Medica	76	67	143
Dirigenza non Medica		6	6
Dirigenza - Ruolo Tecnico	1		1
TOTOLE DIRIGENZA	77	73	150
GAVARDO-SALO'	152	525	677
Comparto - Ruolo Amministrativo	4	20	24
Comparto - Ruolo Sanitario	75	334	409
Comparto - Ruolo Tecnico	19	114	133
TOTALE COMPARTO	98	468	566
Dirigenza Medica	53	55	108
Dirigenza non Medica	1	2	3
TOTOLE DIRIGENZA	54	57	111
LENO-MANERBIO	161	623	784
Comparto - Ruolo Amministrativo	3	29	32
Comparto - Ruolo Sanitario	60	409	469
Comparto - Ruolo Tecnico	26	108	134
TOTALE COMPARTO	89	546	635
Dirigenza Medica	72	74	146
Dirigenza non Medica		3	3
TOTALE DIRIGENZA	72	77	149
SERVIZI CENTRALIZZATI	126	204	330
Comparto - Ruolo Amministrativo	17	97	114
Comparto - Ruolo Sanitario	9	39	48
Comparto - Ruolo Tecnico	87	53	140
TOTALE COMPARTO	113	189	302
Dirigenza Amministrativa	4	6	10
Dirigenza Professionale	5	1	6
Dirigenza Tecnica		1	1
Dirigenza Medica	3	3	6
Dirigenza non Medica	1	4	5
TOTALE DIRIGENZA	13	15	28

Presidio	Maschi	Femmine	Totale
TERRITORIALE	29	174	203
Comparto - Ruolo Amministrativo	7	32	39
Comparto - Ruolo Sanitario	9	92	101
Comparto - Ruolo Tecnico		28	28
TOTALE COMPARTO	16	152	168
Dirigenza Medica	11	4	15
Dirigenza non Medica	2	18	20
TOTALE DIRIGENZA	13	22	35
Totale complessivo	**676**	**2088**	**2764**

Si precisa che il dato è riferito alle teste.

6. L'Azienda in cifre

L'A.S.S.T. del Garda redige i propri Bilanci nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali; si riportano, in attesa della formalizzazione del Bilancio di Previsione 2021, i dati del Bilancio d'Esercizio 2019 e del CET IV trimestre 2020.

Codice	Voce	Bilancio Esercizio 2019 Decreto n. 466 del 30/06/2020	Rendiconto al IV trimestre 2020
	RICAVI		
AOIR01	DRG	93.091.653	77.945.934
AOIR02	Funzioni non tariffate	18.078.425	18.078.425
AOIR03	Ambulatoriale	45.566.331	35.046.112
AOIR04	Neuropsichiatria	1.045.913	813.498
AOIR05	Screening	881.922	325.393
AOIR06	Entrate proprie	13.523.913	8.814.428
AOIR07	Libera Professione (art. 55 CCNL)	6.778.173	4.049.586
AOIR08	Psichiatria	4.133.291	3.477.894
AOIR09	File F	9.729.340	8.673.290
AOIR10	Utilizzi contributi esercizi precedenti	43.862	68.910
AOIR11	Altri contributi da Regione (al netto rettifiche)	24.936.616	32.318.379
AOIR12	Altri contributi (al netto rettifiche)	2.735.968	2.739.341
AOIR13	Proventi finanziari straordinari	514.726	193.520
AOIR15	Prestazioni sanitarie	6.231.483	6.029.739
	Totale ricavi (al netto capitalizzati)	**227.291.616**	**198.574.449**
	COSTI		
AOIC01	Personale	134.136.793	138.203.568
AOIC02	IRAP personale dipendente	8.470.012	9.400.165
AOIC03	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	5.571.972	3.458.259
AOIC04	Beni e Servizi (netti)	77.542.881	73.601.821
AOIC05	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	1.166.833	1.151.181
AOIC06	Altri conti	4.892.918	4.158.092
AOIC07	Accantonamenti dell'esercizio	2.627.037	5.163.393
AOIC08	Oneri finanziari e straordinari	391.001	251.832
	Totale Costi (al netto capitalizzati)	**234.799.447**	**235.388.311**
AOIR14	Contributo da destinare al finanziamento del PSSR, progetti obiettivo, miglioramento qualità offerta e realizzazione piani di sviluppo regionali (FSR indistinto)	7.507.831	36.813.862
	Risultato economico	0	0

7. Emergenza Covid-19

La particolare drammaticità dell'emergenza Covid-19 che ha colpito la provincia di Brescia dal 24 febbraio 2020 ha imposto ad ASST del Garda di rivedere la programmazione di tutte le attività di competenza, come pure l'impiego delle risorse umane, con l'obiettivo di generare risposte emergenziali ai bisogni dei cittadini.
L'emergenza Covid ha infatti inciso, con la rilevanza purtroppo da tutti conosciuta, sull'attività di ordinaria programmazione dell'Azienda nel corso del 2020, e sicuramente inciderà anche sulla prossima previsione e programmazione annuale.
L'ASST oltre ad assicurare lo svolgimento della propria attività istituzionale, si trova a gestire la pandemia, pertanto la programmazione strategica dell'attività dell'Azienda è influenzata in modo significativo con la conseguente assegnazione al personale dipendente di specifici obiettivi correlati all'emergenza epidemiologica in atto.
Viene, infatti, richiesta la flessibilità dei modelli organizzativi, la stesura e l'applicazione di protocolli e procedure Covid-19, la rimodulazione di spazi e percorsi per la sicurezza del personale e dei pazienti, la programmazione di acquisti, l'introduzione di una contabilità separata dei costi Covid-19, il rispetto di tutte le misure di prevenzione e sicurezza legati al Covid-19, la trasmissione dei flussi informativi.
Obiettivi che sono in continua evoluzione per il carattere di variabilità del fenomeno pandemia che impone un monitoraggio continuo al fine di intervenire con correttivi o rimodulazione in corso d'anno.
In tal senso, parte delle azioni previste nel presente piano potrebbero avere necessità di essere riviste e ridefinite a seguito delle eventuali e nuove misure eccezionali o di restrizione connesse al protrarsi dell'emergenza.
L'ASST del Garda ha risposto bene alla dimensione e alla complessità dell'emergenza, organizzandosi con azioni straordinarie, urgenti, fortemente coordinate, integrate e trasversali tra tutte le strutture e le funzioni dell'ASST, anche allo scopo di assicurare interfacce unitarie nei rapporti e relazioni operative con tutti gli Enti e le Istituzioni che, con diversi ruoli e responsabilità concorrono alla gestione dell'emergenza.
Dai primi giorni del mese di febbraio 2020 è stato quindi convocato un gruppo tecnico operativo sul Coronavirus, formalizzato come Task Force incaricata del coordinamento della gestione operativa degli interventi di contenimento e sorveglianza sanitaria connessi all'emergenza COVID-19, composta da livelli direzionali e da figure esperte coinvolte nei processi specifici di gestione, in relazione alle competenze e responsabilità a ciascuno attribuite.
Con la notifica dei primi casi di COVID-19 ricoverati presso strutture ospedaliere nel territorio, la Task Force ha di fatto operato come Unità di Crisi permanente, formalizzata con decreto del Direttore Generale, a cui è rimesso, ancora oggi, il compito di assicurare, per tutta la durata dell'emergenza COVID-19, il coordinamento della gestione operativa degli interventi di contenimento e sorveglianza della pandemia.

8. Il lavoro agile

L'ASST del Garda, considerata l'emergenza legata al Covid-19, al fine di ridurre al minimo i rischi derivanti dal virus e limitare le possibilità di contagio, con Decreto n. 173 del 11/3/2020, ha approvato il regolamento interno che disciplina la modalità di attivazione del Lavoro Agile "semplificato" ai sensi della normativa emergenziale.

In ASST del Garda è attiva pertanto la modalità di lavoro agile, ovvero smart working, da marzo 2020, successivamente prorogata fino al 30/04/2021. L'Azienda si riserva di proroga lo smart working semplificato in conseguenza di successive disposizioni normative.

Questa ASST prevede nel triennio 2021-2023 delle azioni finalizzate al graduale sviluppo del lavoro agile all'interno dell'Azienda. Sviluppo che non può prescindere da un confronto e collaborazione con altre figure, quali il CUG, il Nucleo di Valutazione delle prestazione, i Responsabili della transazione al digitale (RTD), che a vario titolo possono contribuire all'attuazione di un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare i dipendenti per obiettivi, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati. In particolare ci si riferisce al.

Di seguito pertanto si riporta in modo sintetico il programma di sviluppo del lavoro agile, in linea con la programmazione triennale del presente documento, al fine di poter garantire, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 30% dei dipendenti che ne facciano richiesta possano avvalersene, secondo quanto disposto dall'art. 263 del D.L. n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020.

Dal punto di vista tecnico, nel 2020, si è optato per una modalità di lavoro agile nel rispetto dei seguenti punti:

- utilizzo dei computer personali dei dipendenti;
- installazione di un software specifico di connessione sicura sui PC/portatili per consentire la connessione tramite VPN alla ASST. Questa modalità consente la fruibilità da casa del 100% degli applicativi in uso all'Azienda.

Nell'anno 2021 è intenzione dell'Azienda passare dalla modalità di lavoro agile semplificato a quello ordinario, con l'adozione di un Regolamento condiviso con le OO.SS. che ne disciplini le modalità di attuazione. Obiettivo imprescindibile del 2021 sarà pertanto la mappatura dei processi al fine di individuare tra tutti quelli che possono essere gestiti con la modalità in argomento.

Verrà posta molta attenzione anche alla formazione del personale e in particolar modo dei dirigenti, quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, per una progressiva gradualità nello sviluppo del lavoro agile e di cambio culturale, che impegnerà anche i successivi anni.
Nell'anno 2022 si passerà alla fase di sviluppo intermedio dopo l'esperienza maturata e la sperimentazione delle soluzioni organizzative e tecnologiche adottate negli anni precedenti. Verranno individuati obiettivi, i cui indicatori, una volta analizzati permetteranno di determinare i risultati in termini di maggior efficienza per sviluppare ulteriormente il lavoro agile ed eventualmente porre in essere eventuali correttivi organizzativi e/o strutturali.
Si potrà pertanto passare alla fase di sviluppo avanzato nel 2023 introducendo eventualmente anche un'analisi dello stato di salute e organizzativo dell'Azienda. Sarà essenziale anche analizzare la componente economica con verifica dei risparmi dovuti alle

utenze telefoniche, all'energia elettrica, al consumo carta, ai servizi di pulizia e vigilanza, a seguito anche di scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro.

9. Dematerializzazione e digitalizzazione

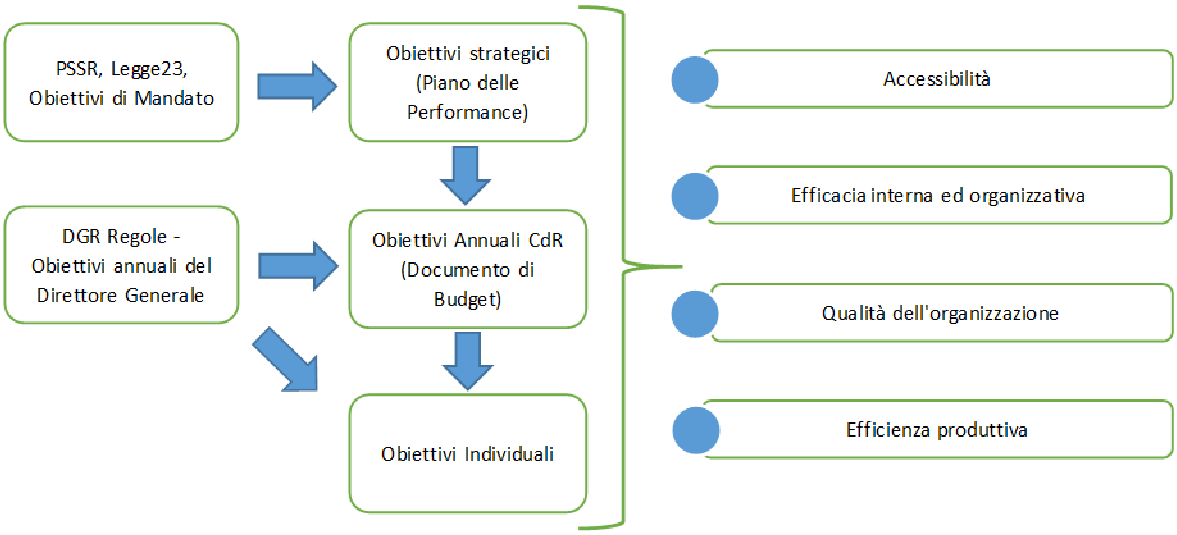
L'esperienza emergenziale ha dato particolare risalto alla dematerializzazione dei processi. Questa ASST ha in corso il processo di dematerializzazione su diversi livelli:

- Utilizza le principali piattaforme per la gestione del processo di acquisto (Sintel per le procedure di acquisizione, ME.PA. e NECA per gli acquisti, NFS per l'invio degli ordini ai fornitori);
- Ha messo a regime il sistema NSO/NRO;
- Utilizza un software (Archiflow) per l'iter provvedimentale (sia del Direttore Generale sia dei singoli Dirigenti) interamente digitale;
- Utilizza un software (GECO) che permette la gestione interamente telematica delle domande di concorso/avviso.

Nel 2021 obiettivo prioritario dei Servizi Centralizzati sarà la dematerializzazione di documenti/comunicazioni intesa in senso stretto e pertanto l'azione sarà volta alla riduzione graduale dei supporti documentali cartacei, supportata da una progressiva "digitalizzazione".

Il processo di trasformazione dovrà portare ad una tangibile innovazione nell'Azienda con contestuale riduzione di costi e spazi e potrà essere accompagnato da un percorso formativo/informativo per il personale.

10. Indirizzi operativi e obiettivi aziendali



10.1 Gli obiettivi strategici

Nel triennio 2021-2023 l'ASST dovrà perseguire i seguenti obiettivi di mandato istituzionali:

- contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali e per i ricoveri;
- riordino della rete d'offerta;
- omogeneizzazione dei sistemi informativi aziendali e sicurezza informatica.

Partendo da questi obiettivi di mandato e dal recepimento integrale delle indicazioni regionali, l'ASST, sulla base del contesto territoriale e sanitario e delle relazioni con i portatori di interesse e sulla base delle risorse di cui dispone, individua le priorità di intervento in un'ottica di continuo miglioramento definendo e articolando gli obiettivi in:
OBIETTIVI STRATEGICI: si intendono gli impegni di mandato assunti in un arco temporale pluriennale (tre anni); Nell'allegato n. 1 – Obiettivi Strategici 2021-2023, sono sinteticamente riportati gli impegni strategici dell'Azienda, relativi all'attuazione della L.R. n. 23/2015 e agli obiettivi di mandato, con l'impegno a garantire la gestione dei servizi, in collegamento ed integrazione con gli strumenti relativi alla trasparenza e all'integrità ed al contrasto del fenomeno della corruzione.
OBIETTIVI OPERATIVI: la declinazione degli obiettivi strategici in un orizzonte temporale di un anno finalizzati a garantire il rispetto dell'attività istituzionale dell'Azienda e finalizzati alla gestione dell'emergenza COVID sul territorio. Nell'allegato n. 2 – Obiettivi Operativi 2021, sono elencati gli impegni per l'anno in corso ritenuti più significativi per gli stakeholders al fine di garantire la missione dell'ASST e al fine di fronteggiare la pandemia.

10.2 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

La programmazione strategica aziendale trova attuazione nel **ciclo della performance** che prevede l'attribuzione degli obiettivi regionali ed aziendali alle singole Strutture, anche mediante lo strumento del budget.

Nell'ambito del processo di budget vengono annualmente obiettivizzate delle "macroaree" (**Area Economica, Area Obiettivi Altamente Strategici**, **Area Obiettivi di Governo Clinico, Area Obiettivi di Miglioramento),** all'interno delle quali vengono declinati i singoli obiettivi, corredati dei necessari indicatori di valutazione.

In particolare, per quanto concerne il processo di budget relativo all'area "Obiettivi di Miglioramento" la Direzione coinvolge, nelle fasi di negoziazione e assegnazione degli obiettivi, tutte le strutture aziendali. A garanzia del raggiungimento dei risultati è stato strutturato un idoneo sistema di monitoraggio con cadenza, di norma triennale e valutazione complessiva a fine esercizio. Il processo di budget viene coordinato/gestito in tutte le sue fasi (*cfr. d.D.G. n. 1557/2017*) dal Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione.

Le relative risultanze vengono trasmesse per il seguito di competenza, al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni che è chiamato ad effettuare la verifica, nonché la validazione finale.

10.3 Collegamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT)

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è anche strumento fondamentale attraverso cui trasparenza e prevenzione dell'illegalità si realizzano.
I processi e le attività di programmazione illustrati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT) dell'ASST del Garda, integrato con il Programma per la Trasparenza, costituiscono anche obiettivi e indicatori del ciclo della performance.
Ai sensi delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 97/2016, che hanno modificato il D.Lgs. n. 33/2013 e la Legge n. 190/2012, il PTPCT, infatti, assume un ruolo programmatico ancora più incisivo, dovendo definire gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione e per la trasparenza fissati dal Direttore Generale. Inoltre l'art. 10, comma 3) del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.
Nel PTPCT sono, pertanto, stati resi espliciti i collegamenti tra le misure da adottare per la prevenzione della corruzione e gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e gli obiettivi strategici. In tale ottica il Piano della Performance deve coordinarsi e collegarsi con il PTPCT, in quanto è in tale documento che sono individuati, conformemente alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria regionale e dei vincoli di bilancio, gli obiettivi, gli indicatori, i risultati attesi delle varie articolazioni organizzative dell'Azienda, definendo gli elementi fondamentali su cui si imposterà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.
La metodologia utilizzata dall'ASST per la definizione degli obiettivi e la valutazione della performance organizzativa prevede l'assegnazione ai dirigenti di adempimenti ovvero di attività obbligatorie che rappresentano il rispetto di norme di legge e regolamenti aziendali, la cui verifica è requisito per l'accesso alla valutazione degli obiettivi. Questi ultimi rappresentano, invece, il livello prestazionale di miglioramento o di innovazione considerato l'elemento di valutazione. Gli obiettivi indicati nel PTPCT saranno pertanto declinati alle articolazioni aziendali (UU.OO./Servizi/Uffici) come "adempimento" nel caso di mantenimento delle attività già in atto in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ovvero come obiettivo nel caso di attività incrementali di sviluppo o di miglioramento della qualità della prestazione.

Anche la predisposizione e pubblicazione dei documenti "Piano della Performance" e "Relazione della Performance" rappresenta un obiettivo della trasparenza. Tali documenti sono approvati dall'ASST e pubblicati sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Si evidenzia, non da ultimo, il ruolo del Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni (NVP) coinvolto nella validazione del ciclo della performance in merito alla verifica e attestazione del rispetto degli obblighi di trasparenza, nonché in merito alla verifica

dell'attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione (cfr. linee guida regionali approvate con D.G.R. n. X/5539 del 02.08.2016).

10.4 Collegamento con il Piano di Miglioramento della Qualità e del Rischio

La gestione aziendale, che dovrà misurarsi con i cambiamenti organizzativi, sarà orientata a sostenere una cultura di miglioramento qualitativo continuo basato su una definizione di qualità (reale e percepita) orientata all'utente. Nella qualità dell'assistenza sanitaria e socio sanitaria i tempi relativi ad un'appropriata erogazione di interventi efficaci sotto il profilo clinico e organizzativo devono essere coerenti con il modello che deve garantire la sostenibilità del sistema e quindi essere efficiente. Regione Lombardia promuove un'azione di governo volta al mantenimento di un elevato livello qualitativo delle cure.

Il programma Primo per il 2020 è stato sospeso. L'Azienda nonostante l'emergenza da Covid-19 ha cercato di mantenere comunque costante l'attenzione e l'impegno nel:

- migliorare la qualità e la sicurezza dell'assistenza sanitaria;
- promuovere un sistema di verifica della qualità e sicurezza del paziente presso le strutture sanitarie per la messa a regime di un modello di sviluppo integrato che permetta una valutazione complessiva a livello regionale;
- monitorare il miglioramento continuo della qualità e sicurezza del paziente attraverso indicatori specifici;
- potenziare i processi di presa in carico all'interno delle strutture di ricovero.

Gli obiettivi di miglioramento dell'ASST del Garda sono stati inseriti nel Piano di Miglioramento Aziendale 2019-2020, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 204 del 18/7/2019, che comprende ed esamina:

- indicatori relativi a diverse aree previste per l'Autovalutazione dell'Azienda: il sistema di Autovalutazione si svolge su circa 300 item, documentali e di processo, che prevedono anche valutazioni sul campo. Le aree critiche emerse dall' Autovalutazione trovano evidenza nel piano di miglioramento aziendale;
- indicatori relativi al Riesame della Direzione quale documento del Servizio Qualità e Controllo Rischio Clinico;
- aree inerenti il piano di prevenzione delle infezioni correlate alle pratiche assistenziali;
- rischio clinico e altre aree di miglioramento.

La rilevazione sistematica di questi indicatori non sempre è stata possibile proprio per l'impegno di tutti gli assetti organizzativi nel supportare le attività dei sanitari posti in prima linea.

Tuttavia alcuni spunti di miglioramento sono emersi dalla valutazione del Riesame della Direzione effettuato a giugno del 2020; tali spunti potranno essere usati dalla Direzione Strategica per formulare obiettivi qualitativi per l'anno 2021 da assegnare alle U.O./Servizi.

Nel 2020 il piano di miglioramento non è stato formulato con la classica forma degli anni precedenti causa emergenza. Alcuni obiettivi di miglioramento sono stati prorogati al 2021, dando così ai Direttori/Coordinatori di struttura di formulare azioni adeguate all'obiettivo descritto nel piano 2019-2020.

10.5 Correlazione con il Piano Triennale delle azioni positive a favore dei dipendenti

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di una adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

In applicazione della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità viene allegato al presente documento il Piano delle Azioni positive 2021-2023 a favore dei dipendenti dell'ASST del Garda.

10.6 La valutazione della performance organizzativa ed individuale

Presso questa ASST del Garda è in uso un sistema di misurazione e valutazione della **performance organizzativa** che parte dall'effettuazione, da parte della Direzione Aziendale con il supporto dei competenti Uffici, di una valutazione in ordine al grado di raggiungimento da parte di ciascuna U.O./Servizio degli obiettivi assegnati. L'intera fase di questo processo viene coordinata e gestita dal Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione.
Le risultanze di questa prima valutazione vengono quindi trasmesse, per il seguito di competenza, al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni che, nella propria veste di Valutatore di seconda istanza, dopo aver analizzato il lavoro svolto dall'Azienda, è chiamato ad effettuare la validazione finale.
Per rendere il sistema di misurazione e valutazione della performance strumento idoneo al miglioramento dell'organizzazione, la valutazione della performance dei dirigenti distingue gli obiettivi veri e propri dagli adempimenti che rappresentano tutte le attività obbligatorie, quali il rispetto delle norme e procedure aziendali tra cui anche gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. La verifica del rispetto degli adempimenti costituisce requisito per l'accesso alla valutazione degli obiettivi che devono rappresentare attività di miglioramento vero e proprio della qualità della prestazione.

La valutazione della **performance individuale** è finalizzata ad evidenziare il grado di coinvolgimento e partecipazione al risultato raggiunto dall'Equipe da parte di ciascun componente la stessa. Presuppone la diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, la preventiva informazione, la comunicazione ed il contraddittorio. Nella valutazione trovano spazio anche altri elementi connessi alle capacità/competenze professionali e ai comportamenti aziendali dimostrati essendo richiesta, in particolar modo al dirigente, una costante capacità di adeguare i propri comportamenti manageriali e competenze professionali alle possibili discontinuità organizzative e gestionali che potrebbero interessare l'Azienda anche in relazione al mutare del contesto di riferimento.
Nel corrente esercizio permane l'impegno, emergenza permettendo, di adeguare il sistema di valutazione del personale dipendente.

11. Pubblicità

Il Piano della Performance viene adottato secondo i criteri di massima trasparenza dei processi attraverso la tempestiva pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione "*Performance*".
E' confermato, sin d'ora, l'impegno a stilare e pubblicare, con le modalità previste, la relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano di che trattasi entro il 30 giugno p.v.

ALLEGATO N. 1 OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI			
OBIETTIVO STRATEGICO	**SERVIZI COINVOLTI**	**RISULTATO ATTESO**	**INDICATORE**
Riordino della rete di offerta	Tutti i servizi aziendali	Riorganizzazione dell'offerta dei Presidi Ospedalieri nel rispetto delle previsioni DM 70/2015 e dei bisogni degli assistiti	Conseguimento, graduale, delle azioni pianificate (anche mediante POAS) ed autorizzate dal livello regionale
Integrazione ospedale e territorio e presa in carico del paziente cronico	Tutti i servizi aziendali	Attuazione della legge regionale di evoluzione del sistema socio sanitario lombardo	Assolvimento, entro i termini stabiliti, degli adempimenti previsti nella legge secondo le indicazioni regionali e sviluppo dei progetti già attivati
Contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali	Tutti i servizi aziendali	Assolvimento di quanto previsto dalle Regole di Sistema, nonché dal Piano Nazionale di Governo delle Liste di Attesa 2019/2021	95% delle prestazioni ambulatoriali e di ricovero erogate nel rispetto del termine previsto dalle classi di priorità (U=urgenti; B= brevi; D=differibili; P=programmabili)
Miglioramento della Qualità dei servizi	Tutti i servizi aziendali	Consolidare il processo di miglioramento continuo della qualità delle prestazioni erogate	Prosecuzione degli obiettivi che saranno pianificati e previsti dalla normativa regionale anche in tema di qualità delle cure e di rischio clinico
Digitalizzazione in sanità e governo dei sistemi informativi	Tutti i Servizi aziendali	Riorganizzazione e sviluppo dei sistemi informativi	Aggiornamento degli applicativi integrati e armonizzazione delle applicazioni
Prevenzione del fenomeno della corruzione	Tutti i servizi aziendali	Attuazione adempimenti previsti nel Piano Triennale Prevenzione Corruzione e gestione del rischio	Monitoraggio costante delle schede di analisi rischi,ed attuazione delle azioni pianificate
Sviluppo della trasparenza	Tutti i servizi aziendali	Assolvimento obblighi di pubblicazione, in ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013	Puntuale aggiornamento delle sezioni del sito internet aziendale Amministrazione Trasparente
Promozione della parità e delle pari opportunità	Tutti i servizi aziendali	Consolidare lo sviluppo di una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno dell'Azienda	Realizzazione del Piano delle azioni positive

* definiti in assenza delle Regole di sistema/obiettivi regionali, con impegno all'adeguamento non appena conosciuti

ALLEGATO N. 2 OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2021				
OBIETTIVO STRATEGICO	**OBIETTIVO ANNUALE**	**SERVIZI COINVOLTI**	**RISULTATO ATTESO**	**INDICATORE**
Riordino della rete di offerta e miglioramento della qualità dei servizi	Riorganizzazione delle attività dei Presidi Ospedalieri/Territoriali, con particolare riferimento all'emergenza da Covid-19	Tutti i servizi aziendali	Attuazione della programmazione territoriale in sinergia con Regione Lombardia per assicurare una efficiente realizzazione delle politiche sanitarie territoriali	Assolvimento di tutti gli adempimenti richiesti da Regione Lombardia in maniera puntuale e corretta
Attuazione del piano di potenziamento della sorveglianza e delle attività assistenziali delle Reti Territoriali	Organizzazione e attuazione della campagna vaccinale anti-sars 2020-2021.	Tutti i servizi aziendali	Attuazione della programmazione vaccinale in sinergia con Regione Lombardia per assicurare una efficiente attività nella copertura della popolazione di riferimento.	Assolvimento degli adempimenti richiesti da Regione Lombardia in merito alla attivazione dei punti vaccinali ed alla copertura della popolazione target
Contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali ed i ricoveri	Assolvimento di quanto previsto da Regione Lombardia, nonché dal Piano Nazionale di Governo delle Liste di Attesa 2019/2021	Tutti i servizi aziendali	Mantenimento risultati conseguiti e definizione di azioni di miglioramento per le situazioni di maggiore criticità	Predisposizione ed applicazione dei Piani attuativi di governo dei tempi di attesa (PGTAz); Consolidamento della sperimentazione avviata nel 2019
Miglioramento della Qualità dei servizi	Valorizzazione del capitale umano e sviluppo delle competenze	Tutti i servizi aziendali	Realizzazione delle iniziative formative pianificate nel corrente esercizio	N. iniziative realizzate /n. iniziative pianificate =>50%
	Governo dei fattori produttivi	Tutti i servizi aziendali	Rispetto assegnazione bilancio per beni e servizi	Costo beni e servizi al 31.12.2021/ Costo beni e servizi BPE =<1
	Governo dei fattori produttivi	Tutti i servizi aziendali	Rispetto assegnazione bilancio per personale dipendente	Costo beni e servizi al 31.12.2021/ Costo personale dipendente BPE =<1
Fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19: Progetto PRT PSYCHOLOGICAL RECOVERY TRAINING	Prosecuzione di Progetto PRT PSYCHOLOGICAL RECOVERY TRAINING: resilienza ed empowermewnt	Da definire il reparto/servizi da coinvolgere	Coinvolgimento altri UO/Servizi nell'attività formativa	Attivazione di almeno n. 3 percorsi formativi
Digitalizzazione in sanità e governo dei sistemi informativi	Adeguamento sistemi informativi per efficientamento del percorso del cittadino	Tutti i servizi aziendali	Messa a regime del sistema di Telemedicina Monitoraggio blocco prescrizioni DEM Consolidamento delle procedure PagoPA di tutti i canali di pagamento informatizzati	Attivazione di almeno una tipologia di specialistica ambulatoria in Telemedicina con Sistema Informatico; Monitoraggio blocco delle ricette dematerializzate di specialistica in ambito ospedaliero e attuazione azioni/correttivi per controllarne l'erogazione; Verifica del consolidamento pagamenti dovuti tramite integrazione MyPay-PagoPA e riconciliazione contabile con MyPivot
	Obiettivo "scrivanie pulite"	Servizi centralizzati	Riduzione della documentazione cartacea e incremento firme digitali rispetto al 2020	Incremento comunicazioni interne/esterne firmate digitalmente per il raggiungimento di almeno il 70% di comunicazioni firmate digitalmente rispetto al totale
Prevenzione del fenomeno della corruzione	Rispetto normativa in materia	Tutti i servizi aziendali	Realizzazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione	Rispetto puntuale e corretto del Piano per la prevenzione della corruzione aziendale attraverso il conseguimento delle misure di prevenzione in esso previsti
Sviluppo della trasparenza	Rispetto della normativa in materia di obblighi di pubblicazione di dati, documenti e informazioni sul sito Amministrazione Trasparente.	Tutti i Servizi aziendali	Pubblicazione tempestiva dei dati, documenti e informazioni sul sito Amministrazione Trasparente previsti dalla norma per le sezioni oggetto di controllo	Monitoraggio e Documento di attestazione da parte del NVP nel rispetto delle vigenti disposizioni
Promozione della parità e delle pari opportunità	Diffondere la cultura delle pari opportunità e delle azioni per fronteggiare lo stress-lavoro correlato	Tutti i servizi aziendali	Diffusione della conoscenza del CUG e del Piano Triennale Azioni Positive in azienda	Relazione annuale, nei tempi previsti, sulle azioni realizzate e reportistica attività CUG ai dirigenti con cadenza semestrale

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Garda

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

A.S.S.T. del GARDA

Sommario

1. Premessa 3
2. Le Tematiche e le Azioni 6
A. Area formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni 6
B. Area formazione componenti del Comitato Unico di Garanzia 6
C. Area comunicazione e sensibilizzazione 6
D. Area sensibilizzazione sulla violenza di genere 6
E. Area benessere lavorativo 7
F. Area studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità 7
G. Area organizzazione del lavoro e conciliazione 8
H. Area promozione della persona e della professionalità 9
3. Tempi e modalità di attuazione dei piani di azioni positive 9

1. Premessa

In ottemperanza all'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", nonché alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", l'ASST del Garda ha predisposto il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) relativo al periodo 2021 – 2023.

In conformità, inoltre, alla normativa comunitaria e nazionale che mira a promuovere l'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli di governo, l'anzidetto Piano conferma l'attenzione dell'ASST del Garda sia alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro sia ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come disciplinato anche dalla recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere gli obiettivi contenuti nel PAP, questa ASST propone, in primo luogo, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture, e non solo, quindi, l'attuazione di misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere nei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; il Comitato Unico di Garanzia entro il 30/3 di ogni anno:

- predisporrà una relazione, seguendo il format di cui alla Direttiva n. 2/2019, da presentare alla Direzione Strategica e al Nucleo di valutazione delle prestazioni che terrà conto delle azioni realizzate nell'anno precedente e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'ASST;
- trasmetterà la medesima relazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità.

Le azioni del presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'ASST e potranno, tuttavia, essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti.

L'ASST del GARDA

Tenuto conto:

- della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 cosi come sostituiti e modificati dall'art. 21 della Legge 183/2010;
- del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna", così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010, n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- della Direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.";
- del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- della Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).
- della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, "Misure per promuovere le pari opportunità "

Riconosciuto che le azioni positive sono:

- **misure speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Si tratta di misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni

forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;

- **misure "temporanee",** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- **misure preferenziali** per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Formula ed approva, ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 il seguente

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Che:

- si pone come strumento semplice ed operativo per **l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità;**
- si prefigge di **fronteggiare** il fenomeno delle discriminazioni in relazione al genere, età, orientamento sessuale e identità di genere, convinzioni personali e religiose, disabilità, etnia, attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro;
- propone la **diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini** dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

2. Le Tematiche e le Azioni

A. Area formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Azione 1 – Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (relativamente al sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età, orientamento sessuale e identità di genere).

Nel triennio 2021-2023 l'ASST del Garda si impegna a proporre percorsi formativi di sensibilizzazione rivolti al personale dell'Azienda sulla seguente tematica:

a) attività di formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolte a coloro che svolgono attività con il pubblico (percorso formativo inerente la tematica della lingua dei segni e la cultura sorda).

B. Area formazione componenti del Comitato Unico di Garanzia

Azione 1 – Programmare percorsi formativi rivolti ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- medicina di genere;
- indagine conoscitiva relativa al benessere organizzativo aziendale;
- interventi volti a migliorare le criticità evidenziate dalla ricerca PRT PSYCHOLOGICAL RECOVERY TRAINING;
- analisi di clima;
- tematiche inerenti i compiti del CUG;
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche (ad es. voucher).

C. Area comunicazione e sensibilizzazione

Nel triennio di durata del PAP si investirà sulla visibilità del CUG, attraverso l'aggiornamento del sito intranet e costante informativa ai dipendenti e alle OO.SS.

Azione 1 – Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni.

Diffondere all'interno dell'ASST, le iniziative attivate e i risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione (mail aziendale)

Azione 2 – Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici.

D. Area sensibilizzazione sulla violenza di genere

L'Azienda aderisce alla Rete interistituzionale antiviolenza del Garda denominata "Tessere Legami". La Rete si configura quale strumento essenziale per promuovere e migliorare il coordinamento inter-istituzionale, al fine di favorire il riconoscimento, l'accoglienza e il sostegno delle donne vittime di violenza.

Vengono poste in rete sinergica tutte le risorse, le strutture e le professionalità disponibili sul territorio ed incrementa la capacità di attivare risposte e azioni immediate, nonché di garantire aiuto e accompagnamento, soprattutto nelle situazioni di emergenza.

L'azione sinergica della rete contribuisce al confronto tra le diverse professionalità e istituzioni e risulta indispensabile per il processo di consapevolezza delle competenze e delle responsabilità.
La Rete è così composta:
- Comune di Desenzano (Comune capofila del progetto);
- Tavolo tecnico (rappresentativo dei 76 comuni della rete) suddivisi nei seguenti ambiti: ambito 9 - Bassa Bresciana Centrale (Ghedi), ambito 10 - Bassa Bresciana Orientale (Manerbio), ambito 11 – Vallesabbia (Salò), Ambito 12 – Garda;
- Polizia di Stato;
- Carabinieri;
- Polizia Municipale;
- Casa rifugio;
- Centro AntiViolenza;
- ASST del Garda.

Azione 1 – Partecipare ad **interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking** rivolti all'utenza esterna.

E. Area benessere lavorativo

Azione 1 – **Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e dipendenti con incarico di funzione** finalizzati alla promozione del benessere organizzativo (tema del business coaching).

Azione 2 – **Promuovere l'attivazione di uno sportello d'ascolto organizzativo** dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.
- Servizio di ascolto per il dipendente.
- Psicologo per ascolto del personale coinvolto nell'emergenza sanitaria da COVID-19.
- Progetto mediazione conflitti interni.

Azione 3 – Creazione di una rete intraziendale per il benessere organizzativo

Azione 4 – Presentazione dei dati della ricerca Progetto PRT PSYCHOLOGICAL RECOVERY TRAINING in ordine all'invecchiamento e alle conseguenze dello stesso sul lavoro.

Azione 5 – Per aiutare il personale dell'ASST a mantenere elevati livelli di benessere, effettuare uno studio di fattibilità per incentivare la fruizione dei servizi comunali; a titolo d'esempio: **permettere l'utilizzo agevolato delle piscine comunali in alcuni orari della giornata, promuovere l'attività fisica** (attività motoria/ginnastica da verificare**) presso il CRAL** o altre strutture…

F. Area studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità

Azione 1 – **Analisi di genere del personale e politiche di diversity management**

Prevedere un'analisi dettagliata del personale non solo in chiave di genere, ma tenendo conto anche dei fattori di discriminazione previsti dalla normativa comunitaria e nazionale (genere, età, convinzioni personali e religiose, disabilità, etnia), con l'obiettivo di individuare sia i punti di forza sia eventuali gap e punti di debolezza anche al fine di proporre azioni di miglioramento in ottica di diversity, finalizzate alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per la

valorizzazione delle risorse umane.
Azione 2 – Programmare momenti di informazione **rivolti alla Dirigenza ed ai dipendenti titolari di incarichi di funzione, di presentazione del "Comitato Unico di Garanzia" e del "Piano di Azioni Positive"** con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise.

G. Area organizzazione del lavoro e conciliazione
Azione 1 – Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione vita/lavoro e la parità di genere.
A – Smart working.
A partire da marzo 2020 l'ASST del Garda ha attivato il lavoro agile in modalità semplificata, in ottemperanza alla normativa emergenziale vigente.

SEDE	Comparto amministrativo al 31/12/2020	SW attivati - 2020	%
DESENZANO DEL GARDA	82	42	51%
GAVARDO	12	8	67%
LENO	26	11	42%
MANERBIO	15	8	53%
MONTICHIARI	5	1	20%
SALO'	12	1	8%
VESTONE	4	2	50%
Totale complessivo	**156**	**73**	**47%**

La modalità di lavoro agile proseguirà anche nel 2021.
B – Part time temporaneo e/o rivedibile.
Accesso al part time / tempo ridotto definito temporalmente e/o rivedibile negli anni.
C – Convenzioni servizi per anziani in famiglia.
ASST del Garda aderisce a bandi per la conciliazione vita/lavoro banditi da Enti istituzionali.
Il CRAL ha attivato convenzioni e/o agevolazioni per offrire servizi rivolti agli anziani o ai disabili presenti nelle famiglie dei dipendenti sulla base delle positive esperienze di progetti attivi.

Azione 1 – Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta del dipendente).
Al rientro dalla maternità/paternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'ASST deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro viene previsto un periodo di affiancamento e di formazione (PT 08 della SGQR 01 "Accoglimento,

assegnazione, inserimento e valutazione del personale").
A – Valutazione dell'**istituzione della figura del tutor** per favorire l'accompagnamento del dipendente assente per maternità/paternità e l'aggiornamento professionale (colloqui precedenti, formazione, affiancamento, aggiornamento, comunicazione durante l'assenza di tutte le circolari ed eventuali riorganizzazioni...).

H. Area promozione della persona e della professionalità

Azione 1 – Valorizzazione del percorso formativo effettuato durante l'attività lavorativa per i dipendenti che stanno frequentando o intendono iscriversi ad un corso di Laurea (long life learning).
Ogni anno l'Azienda emette l'avviso per il Diritto allo studio 150 ore.
È possibile attivare il comando di perfezionamento, disciplinato in Azienda dal documento FOR LG 01 Aggiornamento Esterno.

Azione 2 – Valorizzazione delle competenze interne specifiche e trasversali e delle attitudini di tutte/i dipendenti, anche attraverso l'utilizzo delle banche dati interne.
L'azienda fornisce ai dipendenti l'accesso a SBBL, Uptodate, riviste di settore…

A – **Incentivare il trasferimento di conoscenze e competenze intergenerazionali tra lavoratori e lavoratrici anziani/e e giovani.** (Disciplinato in Azienda da PT 08 della SGQR 01 "Accoglimento, assegnazione, inserimento e valutazione del personale", DIR SAN AZ IOA 95 "Modalità di trasferimento della conoscenza organizzativa personale", compilazione del modulo FOR MOD 51 "Incontri formativi in UO/Servizio/Ufficio").

3. Tempi e modalità di attuazione dei piani di azioni positive

Al fine di garantire la reale attuazione delle azioni previste dal PAP, l'Amministrazione si impegna ad individuare i Servizi che, di concerto con il CUG, devono attivare le singole azioni.
L'Amministrazione si impegna, altresì, ad **inserire nel Piano della Performance, gli obiettivi specifici previsti dalle azioni contenute nel PAP.**

REVISIONE OBIETTIVI STRATEGICI ANNO 2020				
OBIETTIVO STRATEGICO	**OBIETTIVO ANNUALE**	**SERVIZI COINVOLTI**	**RISULTATO ATTESO**	**INDICATORE**
Riordino della rete di offerta e miglioramento della qualità dei servizi	Redazione di un piano di gestione dell'emergenza COVID-19 nel periodo autunno-inverno 2020-2021 in accordo con quanto disposto dalla DGR XI/3264 del 16/06/2020 a oggetto "PIANO DI RIORDINO DELLA RETE OSPEDALIERA: ATTUAZIONE DELL'ART. 2 DEL D.L. 34/2020".	Tutti i servizi aziendali	Definizione percorsi, gestione e assetto dei posti letto, attività di Pronto Soccorso, di ricovero e ambulatoriale nei diversi livelli emergenziali previsti dalla DGR XI/3264	Invio entro il 31/12/2020 del piano di gestione dell'emergenza Covid-19 nel periodo autunno-inverno 2020 all'ATS di Brescia e alla Direzione Welfare di Regione Lombardia. Documentazione agli atti della Direzione Sanitaria.
Attuazione del piano di potenziamento della sorveglianza e delle attività assistenziali delle Reti Territoriali	Organizzazione e attuazione della campagna antinfluenzale 2020-2021.	Tutti i servizi aziendali	1) Redazione ed invio ad ATS Brescia del piano delle sedute vaccinali previste e contestuale elaborazione di apposite istruzioni operative rivolte ai reparti ospedalieri. 2) Somministrazione dei vaccini antinfluenzali nel 2020 in incremento rispetto a quanto somministrato nel 2019.	1) Invio del piano ad ATS Brescia entro i termini previsti da ATS Brescia ed elaborazione delle istruzioni operative entro 31/12/2020. 2) Invio alla Direzione Socio Sanitaria della relazione attestante il raggiungomento dell'obiettivo
Recupero delle prestazioni di spec. ambulatoriale ridotte a causa dell'emergenza COVID-19	Recupero delle prestazioni di specialistica ambulatoriale fortemente ridotte a causa dell'emergenza COVID 19 secondo le indicazioni regionali	Tutti i servizi aziendali	Recupero delle prestazioni ambulatoriali sospese nei mesi marzo/aprile 2020 a causa dell'emergenza Covid: recupero superiore al 95% delle prestazioni in classe di Priorità D e constestuale recupero graduale delle prestazioni in Classe P	Percentuale di prestazioni ambulatoriali in classe di Priorità D recuperate sul totale delle prestazioni in classe D sospese nel mese di marzo/aprile 2020
Miglioramento della qualità dei servizi	Governo dei fattori produttivi	Tutti i servizi aziendali	Rispetto assegnazione bilancio per beni e servizi	Costo beni e servizi al 31.12.2020/ Costo beni e servizi BPE =<1
	Governo dei fattori produttivi	Tutti i servizi aziendali	Rispetto assegnazione bilancio per personale dipendente	Costo beni e servizi al 31.12.2020/ Costo personale dipendente BPE =<1
Digitalizzazione in sanità e governo dei sistemi informativi	Adeguamento sistemi informativi per efficientamento del percorso del cittadino	Tutti i servizi aziendali	Messa a regime piattaforma PagoPA	Messa a disposizione sistemi funzionali all'utilizzo canali di pagamento informatizzati (PagoPA - Totem)
Prevenzione del fenomeno della corruzione	Rispetto PNA 2019	Tutti i servizi aziendali	Realizzazione azioni pianificate nel PTPC 2020/2022	Monitoraggio e Rendicontazione finale azioni realizzate
Sviluppo della trasparenza	Rispetto della normativa in materia di obblighi di pubblicazione di dati, documenti e informazioni sul sito Amministrazione Trasparente.	Tutti i Servizi aziendali	Pubblicazione tempestiva dei dati, documenti e informazioni sul sito Amministrazione Trasparente previsti dalla norma per le sezioni oggetto di controllo	Monitoraggio e Documento di attestazione da parte del NVP nel rispetto delle vigenti disposizioni
Promozione della parità e delle pari opportunità	Diffondere la cultura delle pari opportunità	Tutti i servizi aziendali	Diffusione della conoscenza del CUG e del Piano Triennale Azioni Positive in azienda	Costituzione nuovo CUG; Adesione all'Allenza locale finalizzata alla realizzazione di un progetto di conciliazione di famiglia e lavoro; Effettuazione di un'indagine relativa all'analisi del benessere organizzativo all'interno dell'ASST del Garda.