Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Garda

Delibera nr. 68 del 31/01/2022

OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE TRIENNIO 2022-2024 DELL'ASST DEL GARDA.**

IL DIRETTORE GENERALE – Mario Nicola Francesco Alparone

Nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XI/5198 del 07/09/2021

Coadiuvato da:

Direttore Amministrativo - Valentina Elena Margherita Berni
Direttore Sanitario - Gaetano Elli
Direttore Sociosanitario - Roberta Brenna

VISTO l'art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, il quale dispone che, entro il 31/01 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;

DATO ATTO che questa ASST ha provveduto 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 28/01/2022;

DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha espresso parere favorevole sul contenuto del Piano del Performance per il triennio 2022-2024 e del suo allegato;

RITENUTO pertanto di procedere all'adozione del Piano delle Performance per il triennio 2022-2024, comprensivo del Piano Triennale di Azioni Positive per il medesimo triennio, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

VISTA l'istruttoria compiuta dal Responsabile del procedimento, 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 Responsabile Servizio Gestione Risorse Umane, 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;

DELIBERA

Per i motivi in premessa indicati:

1. di approvare il "Piano della Performance – Triennio 2022-2024" dell'ASST del Garda, comprensivo del Piano Triennale di Azioni Positive per il medesimo triennio, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

2. 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";

3. 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;

4. 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, e 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
(Mario Nicola Francesco Alparone)

Esprimono parere favorevole:

Direttore Amministrativo - Valentina Elena Margherita Berni
Direttore Sanitario - Gaetano Elli
Direttore Sociosanitario - Roberta Brenna

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Garda

PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE

A.S.S.T. del GARDA

2022 – 2024

Azienda Socio Sanitaria Territoriale del Garda (BS)

Sommario

..... 1

1. Introduzione 3

2. La presentazione dell'Azienda 4

2.1- Chi siamo 4

2.2. - Dove operiamo 4

2.3 - Cosa facciamo 6

2.4 - Analisi del contesto esterno 7

2.5 - La didattica e i rapporti con l'Università 8

2.6 -L'amministrazione in cifre 9

2.6.1 I dati di bilancio 9

2.6.2 Le risorse umane 9

2.6.3 I volumi di produzione 13

3. La gestione emergenziale Covid-19 14

4. La performance aziendale 2021per obiettivi aziendali: preconsuntivo 17

5. Il Ciclo della Performance 2022 35

5.1 Processo 35

5.2 La Programmazione 2022 36

6. Collegamento con il Piano della trasparenza e anticorruzione 40

7. Collegamento con il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 41

8. Pubblicità 41

Allegato 1 – Piano delle Azioni Positive 2022-2024

1. Introduzione

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.

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 2021-2023, adottato con Decreto n. 82 del 29/01/2021; piano che, anche per l'annualità 2021, è stato in gran parte condizionato dall'emergenza pandemica da COVID-19 che ha impattato in misura significativa su tutti gli enti del Servizio Sanitario Nazionale di Regione Lombardia.

Il Piano viene elaborato in coerenza con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, con la programmazione regionale, 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.

Gli obiettivi programmatici e strategici della Performance così come declinati nel presente piano, dovranno trovare giusta collocazione nel nuovo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) di cui alla L. 113 del 6 Agosto 2021, insieme al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPC), al Piano operativo del lavoro agile (Pola) e al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP).

2. La presentazione dell'Azienda

2.1- Chi siamo

Costituita dal 1° gennaio 2016 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 ed ha sede legale a Desenzano del Garda (BS) Località Montecroce 1.

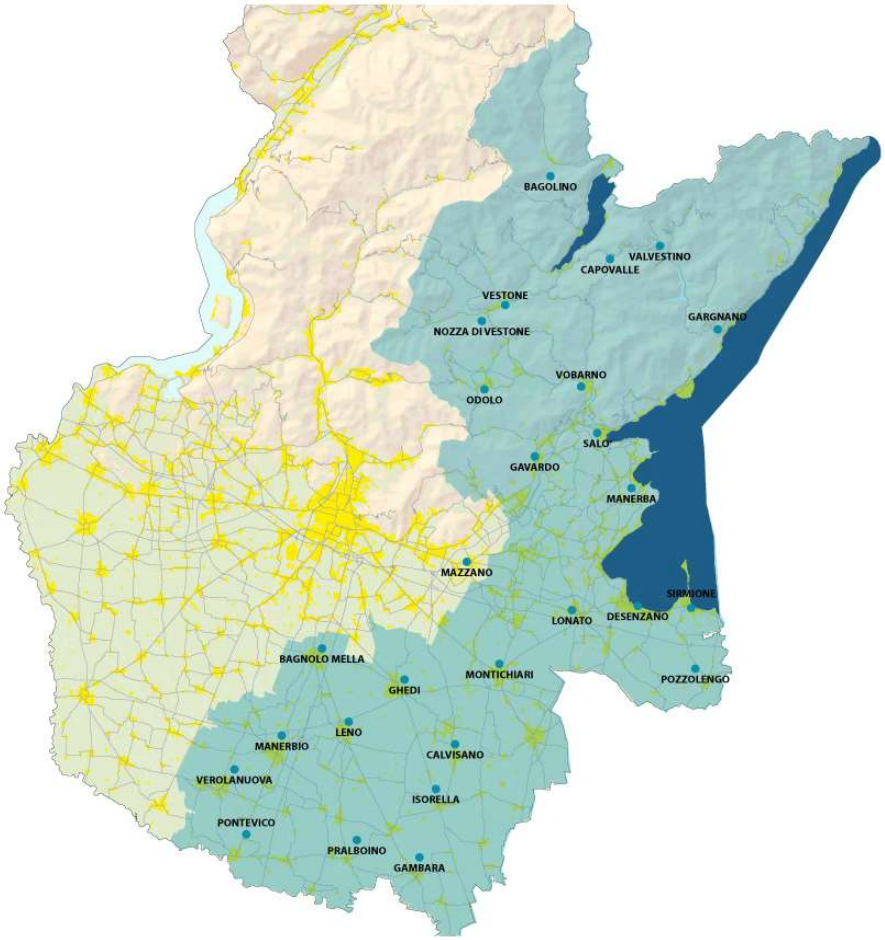
Il Direttore Generale Mario Nicola Francesco Alparone, nominato con D.G.R. n. XI/5198 del 07/09/2021, è coadiuvato, nello svolgimento delle sue funzioni, dal Direttore Amministrativo Valentina Elena Margherita Berni, dal Direttore Sanitario Gaetano Elli e dal Direttore Sociosanitario Roberta Brenna.

La sua organizzazione è attualmente disciplinata dal Piano di Organizzazione Strategico approvato con D.G.R. n. X/6525 del 28.4.2017 e modificato con D.G.R. n. XI/5166 del 2.8.2021.

Il nuovo modello organizzativo sarà definito nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), che verrà predisposto a seguito del nuovo assetto territoriale stabilito dalla legge regionale n. 22/2021 riportante "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della L.R. 30 dicembre 2009 n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità).

2.2. - Dove operiamo

L'A.S.S.T. del Garda, costituita con D.G.R. n. X/4492/2015, aggrega, dal 01/01/2016, le strutture già afferenti all'ex A.O. di Desenzano del Garda e le strutture dell'ex A.S.L. di Brescia che insistono sul territorio degli ex distretti A.S.L. di Garda/Salò, Valle Sabbia, Bassa Bresciana Orientale e Bassa Bresciana Centrale.



Si rappresenta di seguito l'assetto delle strutture aziendali accreditate, punti di erogazione delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie con relativi codici di accreditamento - CUDES.

Cod. Ente	CUDES	**OSPEDALI**
723	**03015600**	OSPEDALE DI DESENZANO
723	**03018400**	OSPEDALE DI MANERBIO
723	**03015700**	OSPEDALE CIVILE LA MEMORIA DI GAVARDO
723	**03018300**	OSPEDALE VILLA DEI COLLI DI LONATO (temporaneamente a Prevalle)
723	**03015800**	OSPEDALE DI LENO
723	**03016100**	OSPEDALE DI SALO'
	CUDES	**AMBULATORI**
723	**003357**	POLIAMBULATORI OSPEDALIERI DESENZANO D/G
723	**003350**	POLIAMBULATORI OSPEDALIERI MANERBIO
723	**003346**	POLIAMBULATORI OSPEDALIERI GAVARDO
723	**003353**	POLIAMBULATORI OSPEDALIERI LENO
723	**003356**	POLIAMBULATORI SALO'
723	**003352**	POLIAMBULATORI DI LONATO (temporaneamente a Prevalle)

723	**003349**	POLIAMBULATORI DI GARGNANO
723	**003351**	POLIAMBULATORI DI NOZZA DI VESTONE
723	**003362**	AMBULATORIO MEDICINA DELLO SPORT - OSPEDALE LENO
	CUDES	**STRUTTURE PSICHIATRICHE**
723	**003347**	U.O.N.P.I. LENO
723	**003348**	U.O.N.P.I. LONATO
723	**003377**	U.O.N.P.I. SALO'
723	**003358**	CPS LONATO
723	**003360**	CPS LENO
723	**003374**	CPS SALO'
723	**003366**	CRA LONATO "COMUNITA' RIABILITATIVA ALTA ASSISTENZA" (temporaneamente a Prevalle)
723	**003361**	AMBULATORIO PSICHIATRICO VESTONE
	CUDES	**UNITA' DI OFFERTA SOCIO SANITARIA**
723	**003368**	CONSULTORIO FAMILIARE DI LENO
723	**003369**	CONSULTORIO FAMILIARE DI MONTICHIARI con sede distaccata a Calvisano
723	**003381**	CONSULTORIO FAMILIARE DI GHEDI
723	**003376**	CONSULTORIO FAMILIARE DI SALO'
723	**003378**	CONSULTORIO FAMILIARE DI DESENZANO
723	**003372**	CONSULTORIO FAMILIARE PRALBOINO
723	**003371**	NOA Ser.T MONTICHIARI con sede secondaria a Prevalle
723	**016327**	ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA MONTICHIARI
723	**018149**	UCP-Dom – GAVARDO
723	**026183**	UO CURE PALLIATIVE GAVARDO (Hospice cod. 026184 - DH cod. 026185 - Domiciliare cod. 026188)

2.3 - Cosa facciamo

L'Azienda eroga prestazioni sanitarie nell'ambito delle attività accreditate, con obiettivi di qualità e di efficienza a favore dei cittadini utenti che non sono intesi solo come destinatari delle prestazioni ma anche come interlocutori privilegiati nella definizione di alcune specifiche caratteristiche dell'offerta.

L'organizzazione e le attività aziendali sono improntate a criteri di efficacia, efficienza ed economicità della gestione.

Per il raggiungimento della propria "Mission" l'Azienda intende focalizzare con sempre maggiore incisività l'attenzione sui seguenti aspetti considerati di rilevanza strategica:

- Il raggiungimento degli obiettivi di salute definiti dalla Regione Lombardia;
- l'innovazione organizzativa a tutti i livelli;
- la qualità delle prestazioni sanitarie e la massima accessibilità ai servizi, anche attraverso la riqualificazione delle proprie strutture;
- una costante attenzione ai costi nella erogazione delle attività;
- la riduzione dei tempi di risposta agli utenti-pazienti;
- la soddisfazione delle esigenze del cliente, garantendo la continuità assistenziale in tutte le fasi del processo di tutela della salute;
- la formazione e la valorizzazione del personale;
- l'appropriatezza delle prestazioni sanitarie;

- passaggio dalla cura al prendersi cura dell'assistito e della sua famiglia.

L'Azienda si articola nei settori **Polo Ospedaliero** e **Rete Territoriale**, è organizzata secondo il modello dipartimentale.

Il settore Polo Ospedaliero è composto dal Presidio Ospedaliero Desenzano-Lonato, Presidio Ospedaliero Manerbio-Leno, Presidio Ospedaliero Gavardo-Salò ed è prevalentemente orientato alle prestazioni in acuzie e in elezione e all'erogazione di prestazioni sanitarie specialistiche a livelli crescenti di complessità. Si integra funzionalmente con il settore Rete Territoriale sviluppando sinergie e processi atti a garantire (attraverso un'efficiente ed efficace condivisione delle risorse) prestazioni quali-quantitativamente appropriate e la presa in carico delle patologie croniche.

I Dipartimenti Clinici afferiscono al Direttore Sanitario, 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. Si elencano di seguito i Dipartimenti Clinici previsti dal vigente P.O.A.S.: Dipartimento Internistico, Dipartimento Materno Infantile, Dipartimento delle Chirurgie, Dipartimento Emergenza Urgenza, Dipartimento dei Servizi, Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze.

Si evidenzia che il Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze afferisce alla Direzione Socio Sanitaria.

Presso ciascuno dei tre Presidi Ospedalieri è costituita la Direzione Medica di Presidio che sovrintende all'organizzazione e alla gestione dello stesso. Il Direttore Medico di Presidio svolge le funzioni delegate dal Direttore Sanitario ed in particolare sovrintende all'organizzazione e alla gestione del Presidio Ospedaliero, compresa la libera professione e l'area a pagamento. E' responsabile degli aspetti igienico-sanitari dei Presidi Ospedalieri e Territoriali e delle unità offerta della rete territoriale.

La Rete Territoriale è governata dalla Direzione Socio Sanitaria Aziendale con l'obiettivo di favorire l'integrazione con il 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, una continuità assistenziale. In tale ottica dispone di un'offerta propria di prestazioni complementari rispetto a quelle offerte dall'ospedale.

2.4 - Analisi del contesto esterno

L'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale 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).

E' un'Azienda 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.

Si rappresenta di seguito la consistenza numerica della popolazione suddivisa per classi d'età e per ambito distrettuale alla data dell'01/01/2021:

FASCE D'ETA'	09 - Bassa Bresciana Centrale	10 - Bassa Bresciana Orientale	11 - Garda	12 - Valle Sabbia	**TOTALE ASST**
0-9	9.922	6.567	9.997	6.420	**32.906**
10-19	12.069	7.442	12.193	8.039	**39.743**
20-29	12.210	7.071	11.900	7.679	**38.860**
30-39	13.797	8.188	13.253	8.261	**43.499**
40-49	17.999	10.674	19.262	11.365	**59.300**
50-59	18.610	10.281	20.772	12.261	**61.924**
60-64	7.444	3.910	8.077	4.852	**24.283**
65-69	6.560	3.239	6.794	4.127	**20.720**
70-79	10.671	5.552	11.956	7.300	**35.479**
80-89	6.044	2.853	7.110	4.111	**20.118**
90-99	1.101	554	1.550	819	**4.024**
>=100	17	10	40	16	**83**
Totale	**116.444**	**66.341**	**122.904**	**75.250**	**380.939**

2.5 - La didattica e i rapporti con l'Università

L'ASST del Garda è sede del Corso di Studio in Infermieristica dell'Università degli Studi di Brescia ai sensi del Protocollo d'intesa stipulato tra la Regione Lombardia e l'Università degli Studi di Brescia e sulla base della convenzione a validità triennale (ultima sottoscrizione anno 2019).
La convenzione regola i rapporti di cooperazione tra le due istituzioni, relativamente al corso di Studio in Infermieristica, prevedendo la possibilità di stabilire ulteriori e specifici rapporti di convenzione con istituzioni sanitarie pubbliche o private accreditate con il SSR e in possesso dei requisiti per le attività formative, qualora le risorse della ASST non assicurino lo svolgimento di tutte le attività formative necessarie per il raggiungimento degli obiettivi professionalizzanti definiti per il Corso di Studio. L'ASST si rende garante delle risorse formative così acquisite e dell'estensione alle strutture in convenzione subordinata dei principi e dei criteri contenuti nell'accordo.
L'ASST mette a disposizione del Corso di Studio proprie strutture ospedaliere ed extraospedaliere idonee per l'attività di tirocinio degli studenti, una struttura logistica e le risorse umane e materiali per le funzioni gestionali, didattiche, organizzative.
Il corso si caratterizza per la valorizzazione della didattica tutoriale, metodo di apprendimento attivo che si avvale di un docente-tutore che facilita l'apprendimento, valorizza e motiva sia lo studio individuale che il lavoro di gruppo attraverso laboratori di esercitazione di infermieristica clinica, laboratori cognitivi, Laboratori relazionali, sedute di briefing e debriefing, colloqui individuali. La sede mette a disposizioni 50 posti per le immatricolazioni, con una presenza complessiva media annuale di 120 studenti.

L'ASST del Garda accoglie inoltre studenti frequentanti master di I livello ad indirizzo manageriale e clinico Post laurea triennale delle Professioni Sanitarie.

2.6 -L'amministrazione in cifre

L'ASST viene qui di seguito descritta in cifre con riferimento alla dimensione economica, alla consistenza delle risorse umane e ai volumi di prestazioni erogate.

2.6.1 I dati di bilancio

Le misurazioni economiche dell'ASST più aggiornate sono quelle riferite alla rilevazione trimestrale del quarto CET 2021 – "Conto Economico Trimestrale", trasmesso alla Direzione Generale Welfare tramite la piattaforma SCRIBA il 17 gennaio 2022, che fornisce il quadro economico del preconsuntivo 2021 con un risultato in pareggio della gestione economica complessiva aziendale.

I documenti di bilancio preventivo e consuntivo sono pubblicati nel sito aziendale alla pagina www.asst-garda.it/amministrazione-trasparente/bilancio-preventivo-e-consuntivo.

2.6.2 Le risorse umane

Nella seguente tabella è rappresentato il turn over del personale anno 2021:

Turn over al 31/12/2021

Aggiornato al 31.12.2021	ASSUNZIONI			DIMISSIONI			Δ	
	IN SERVIZIO	IN CORSO (deliberate)	TOTALE ASSUNTI	EFFETTIVE	IN CORSO (deliberate)	TOTALE DIMESSI	In servizio	In servizio + in corso
DIRIGENZA MEDICA	52	50	102	70	19	89	-18	13
DIRIGENZA SANITARIA	7	3	10	4	3	7	3	3
DIRIGENZA PTA	1	1	2	3	0	3	-2	-1
OSS	46	2	48	34	10	44	12	4
PERSONALE INFERMIERISTICO: infermieri (compresi quelli x ADI)	65	31	96	93	27	120	-28	-24
PERSONALE INFERMIERISTICO: ostetriche/puericultrici/ inf gener	9	2	11	13	3	16	-4	-5
PERSONALE TECNICO SANITARIO	9	11	20	10	4	14	-1	6
PERSONALE TECNICO RIABILITAZIONE	1	3	4	5	1	6	-4	-2
PERSONALE TECNICO VIGILANZA	0	0	0	2	2	4	-2	-4
ALTRE FIGURE AMM/TECNICO NON SAN.	46	2	48	62	24	86	-16	-38
TOTALE	236	105	341	296	93	389	-60	-48

Qui di seguito è rappresentata la consistenza complessiva del personale in servizio all'1/01/2022:

Macroprofili	Presenti al 01/01/2022
AMMINISTRATIVO Comparto	**236**
AMMINISTRATIVO Dirigenza	**8**
PROFESSIONALE Comparto	**0**
PROFESSIONALE Dirigenza	**6**
SANITARIO Comparto	**1474**
SANITARIO Dirigenza Medica	**401**
SANITARIO Dirigenza Non Medica	**42**
TECNICO Comparto	**563**
TECNICO Dirigenza	**2**
Infermiere di famiglia	**55**
TOTALE	**2787**

La gestione dell'emergenza epidemiologica da covid-19 ha comportato la necessità di adottare urgenti determinazioni riguardanti prioritariamente l'acquisizione di personale, strumentazione e apparecchiature tecnologiche, dispositivi di protezione individuale, nonché interventi edilizi.

Pertanto anche l'ASST è stata autorizzata al reclutamento straordinario di personale medico e sanitario della dirigenza e del comparto con le seguenti modalità:

- Assunzioni a tempo determinato
- Incarichi libero professionali
- Ricorso ad agenzie interinali
- Altre forme contrattuali previste dalla legislazione per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo

Le risorse umane reclutate per l'emergenza covid-19, distinte per figura professionale e per tipologia di contratto, sono riepilogate nelle seguenti tabelle:

- numero di teste equivalenti di personale assunto per emergenza Covid nel 2021:

COVID FTE sono esclusi i somministrati e incarichi a titolo gratuito	Dipendente	Incarichi di lavoro autonomo	Co.co.co.
DIRIGENZA MEDICA	-	20,7	3,5
DIRIGENZA SANITARIA	-	1,1	5,3
PERSONALE INFERMIERISTICO	1,0	3,6	6,6
PERSONALE TECNICO SANITARIO	-	-	0,7
PERSONALE VIGIL.ISPEZIONE	-	-	0,2
TOTALE COMPLESSIVO	**1,0**	**25,4**	**16,2**

- numero profili professionali presenti in Azienda per emergenza Covid alla data del 31/12/2021 (dati da relazione 4° CET 2021):

Situazione al 31/12/21	ASSUNTI COVID				
	Presenti				TOTALI presenti
PROFILO	TD a bilancio	CO.CO.CO.	LP	Prestazioni lavoro autonomo occasionali	
Medici			4		4
Dirigenti sanitari		5	1		6
Medici ex Balduzzi - COVID					0
Infermieri/ostetriche					0
O.S.S.					0
Tecnici laboratorio					0
Personale amministrativo					0
Personale della riabilitazione					0
Tecnici non sanitario autisti ambulanze					**0**
TOTALE	**0**	**5**	**5**	**0**	**10**

La campagna vaccinale 2021 ha richiesto l'apporto di personale specifico per supportare il personale strutturato come sotto rappresentato:

Presenti al 31.12.2021	Reclutati VACCINAZIONI					
PROFILO	TEMPI DETERMINATI	CO.CO.CO	INCARICHI LIBERO PROFESSIONALI	INTERINALI MANPOWER CALL MINISTERIALE	VOLONTARI	TOTALI
MEDICI		21	54	2	22	99
INFERMIERI		18	12	2	10	42
ASSISTENTI SANITARI		1				1
AMMINISTRATIVI					13	13
TOTALE		**40**	**66**	**4**	**45**	**155**

Di seguito si riporta tabella dei reclutamenti per vaccinazioni nei trimestri 2021, esclusi i volontari, che non sono remunerati e personale reclutato da Manpower:

	RENDICONTAZIONE TESTE ANNO 2021	**PERSONALE VACCINAZIONI 2021**			
		PRESENTI 1 TRIM	**PRESENTI 2 TRIM**	**PRESENTI 3 TRIM**	**PRESENTI 4 TRIM**
MEDICI	CO.CO.CO.	1	5	3	25
	INCARICHI LIBERO PROFESSIONALI	15	41	41	63
	TOTALE MEDICI	16	46	44	88
PERSONALE INFERMIERISTICO-INFERMIERE	CO.CO.CO.	6	21	19	18
	DIPENDENTE TEMPO DETERMINATO	0	3	3	0
	INCARICHI LIBERO PROFESSIONALI	2	11	11	10
	TOTALE INFERMIERI	8	35	33	28
PERSONALE INFERMIERISTICO-OSTETRICHE	CO.CO.CO.	1	2	2	1
	INCARICHI LIBERO PROFESSIONALI	1	2	3	2
	TOTALE OSTETRICHE	2	4	5	3
PERSONALE INFERMIERISTICO-ASSISTENTE SANITARIO	CO.CO.CO.				1
	INCARICHI LIBERO PROFESSIONALI				0
	TOTALE ASSISTENTE SANITARIO				1
	Totale complessivo	**26**	**85**	**82**	**120**

2.6.3 *I volumi di produzione*

Di seguito si rappresenta la situazione a chiudere 2021 denominata "Forecast", tenuto conto di tutti i costi stimati, sulla base dei dati e delle informazioni in possesso di questa Azienda, compresi i costi riguardanti l'emergenza COVID.

DESCRIZIONE SK	***Consuntivo 2020***	***FORECAST 2021 aggiornato a dicembre***	***Variazione FORECAST 12/21-Consuntivo 2020***
RICAVI			
DRG	*76.664.450*	*77.527.741*	*863.291*
FUNZIONI NON TARIFFATE	*16.027.457*	*18.078.425*	*2.050.968*
AMBULATORIALE	*34.744.770*	*41.143.023*	*6.398.253*
NPIA	*826.822*	*1.102.425*	*275.603*
SCREENING	*597.207*	*671.520*	*74.313*
ENTRATE PROPRIE	*9.199.638*	*10.473.840*	*1.274.202*
LIBERA PROFESSIONE	*4.154.220*	*6.098.085*	*1.943.865*
PSICHIATRIA	*3.514.092*	*3.847.717*	*333.625*
FILE F	*8.475.297*	*9.365.397*	*890.100*
UTILIZZI CONTRIBUTI ESERCIZI PRECEDENTI	*68.499*	*694.049*	*625.550*
ALTRI CONTRIBUTI DA REGIONE	*34.235.861*	*33.039.162*	*-1.196.699*
ALTRI CONTRIBUTI (AL NETTO RETTIFICHE)	*2.718.938*	*2.583.795*	*-135.143*
PROVENTI FINANZIARI E STRAORDINARI	*310.644*	*182.069*	*-128.575*
PRESTAZIONI SANITARIE	*6.040.815*	*8.940.955*	*2.900.140*
	197.578.710	***213.748.203***	***16.169.493***

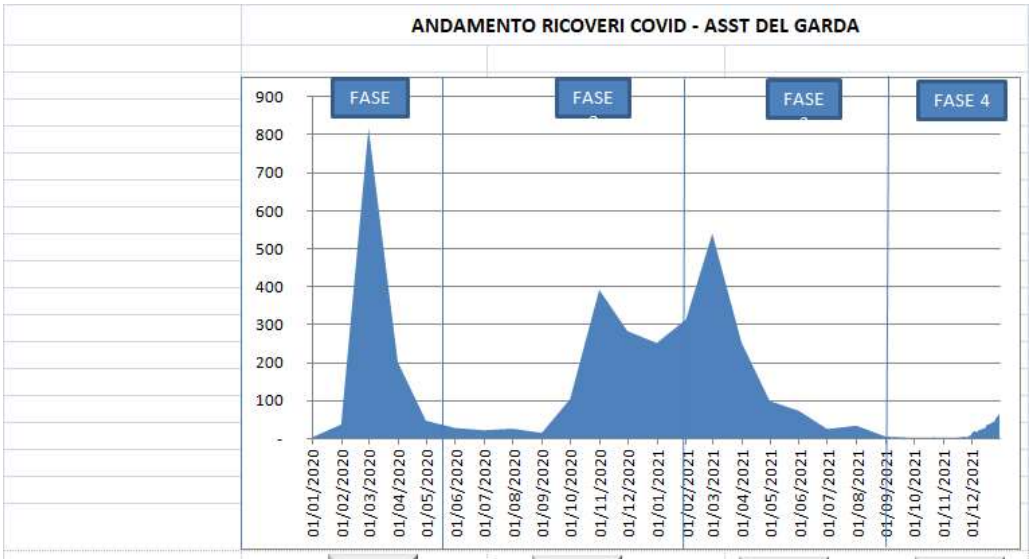
Preme evidenziare come i **dati complessivi di ricavo** 2021 vedono un complessivo incremento rispetto al bilancio d'esercizio 2020 di € +16.169.493= dei quali, gran parte, oltre 10 milioni di euro, sono riferiti alla produzione di ricavi caratteristici, come di seguito evidenziato:

RICAVI GESTIONE CARATTERISTICA	*Consuntivo 2020*	*FORECAST 2021 aggiornato a dicembre*
DRG	76.664.450	77.527.741
AMBULATORIALE	34.744.770	41.143.023
SCREENING	597.207	671.520
PRESTAZIONI SANITARIE	6.040.815	8.940.955
TOTALE RICAVI	**118.047.242**	**128.283.239**

Per tutto quanto sopra esposto, si segnala che il "**Contributo da PSSR**" viene a rideterminarsi in complessivi € 33.533.392=, in miglioramento rispetto al dato 2020 per € 2.499.436=, a dimostrazione di una ripresa dell'attività caratteristica evidenziatasi soprattutto nell'ultimo quadrimestre dell'anno 2021.

3. La gestione emergenziale Covid-19

L'ASST del Garda si è ampiamente dedicata, in tutte le ondate pandemiche, alla gestione dei pazienti COVID-19: complessivamente, sono stati trattati c/o i Presidi Ospedalieri aziendali, oltre 5.982 pazienti.
Per quanto riguarda la prima ondata pandemica, il picco massimo di nuovi pazienti ricoverati si è avuto nella terza settimana di marzo 2020, nella quale sono stati ricoverati in un solo giorno 74 pazienti. Il picco di pazienti contemporaneamente presenti si è raggiunto nella prima settimana di aprile 2020, con oltre 400 pazienti COVID-19 ricoverati c/o i Presidi Ospedalieri aziendali.
Il picco massimo di pazienti contemporaneamente presenti nell'anno 2021 è stato raggiunto il 19 marzo 2021, con n. 257 pazienti COVID-19 degenti in ricovero ordinario e n. 12 pazienti COVID-19 in OBI Pronto Soccorso.
I dati relativi alle prime tre ondate pandemiche sono riportati nella figura seguente:



N. Pazienti	1.129	1.400	1.022	177
Età media Ricoverati	70	71	65	65
Età media Ricoverati in T.I.	63	67	67	70
Età Media Deceduti	78	81	80	88
% Decessi	33%	15%	15%	6%
Degenza Media	15 giorni	14 giorni	13 giorni	6 giorni

Dati aggiornati al 31/12/2021

Nel corso della quarta ondata pandemica sono stati gestiti, al 31/12/2021, n. 221 pazienti COVID-19, con una percentuale di decessi significativamente diminuita rispetto alle precedenti ondate (9%).
In risposta alle due ondate pandemiche dell'anno 2021, l'ASST del Garda ha introdotto un sistema di gestione dei posti letto per livelli di emergenza.
La dotazione di posti letto in tutto l'anno 2021 è stata variabile, dovendo l'ASST rispondere sia ai bisogni clinico-assistenziali legati alla gestione della pandemia COVID-19 sia ai bisogni clinico-assistenziali di pazienti non COVID-19.
Tale flessibilità deriva dall'applicazione del piano interno di pronto ampliamento, che garantisce un numero di posti letto di degenza ordinaria per acuti e di posti letto di terapia intensiva differenziato sulla base dei diversi livelli di emergenza.
La disponibilità complessiva di posti letto individuata dalla nota di Regione Lombardia del 14/12/2021 con oggetto "Aumento dotazione posti letto Covid-19 di area medica – riferimento a nota prot. N. G1.202130064681 del 18.11.2021 e prot. N. G1.2021.0067211 del 04.12.2021 – e indicazioni generali per la gestione dei casi Covid-19" per i diversi livelli di emergenza negli ospedali spoke è sintetizzata nella seguente tabella:

ASST (Centri Spoke)	NUMERO COMPLESSIVO POSTI LETTO AREA MEDICA COVID-19 (Livello 1)	NUMERO COMPLESSIVO POSTI LETTO AREA MEDICA COVID-19 (Livello 2)	NUMERO COMPLESSIVO POSTI LETTO AREA MEDICA COVID-19 (Livello 3)	NUMERO COMPLESSIVO POSTI LETTO AREA MEDICA COVID-19 (Livello 4)
ASST GARDA	10 + 10	30	40	60
ASST FRANCIACORTA	10 + 10	30	40	60
ASST VALCAMONICA	10 + 10	30	40	60
ASST BERGAMO EST	10 + 10	30	40	60
ASST BERGAMO OVEST	10 + 10	30	40	60
ASST CREMA	10 + 10	30	40	60
ASST PAVIA	10 + 10	30	40	60
ASST BRIANZA	10 + 10	30	40	60
ASST MELEGNANO E DELLA MARTESANA	10 + 10	30	40	60
ASST NORD MILANO	10 + 10	30	40	60
ASST RHODENSE	10 + 10	30	40	60
TOTALE	**220**	**330**	**440**	**660**

Alla data del 31/12/2021 la dotazione di posti letto aziendale è arrivata oltre quanto richiesto dal livello 4 individuato con la suddetta nota regionale: i posti letto dedicati a pazienti COVID-19 sono infatti arrivati a quota 69.
A questi si aggiungono n. 13 posti letto subacuti COVID-19 aperti presso la struttura di Prevalle nel mese di dicembre 2021.
A ciascun livello di posti letto attivi di area medica per la gestione di pazienti COVID-19 è associata una stratificazione in funzione della gravità, e quindi dell'intensità di cura, del paziente, valutata all'ingresso, con UU.OO. dedicate alla gestione di pazienti con basso impegno clinico-assistenziale e UU.OO dedicate alla gestione di pazienti di maggior impegno clinico-assistenziale.
La classificazione utilizzata, condivisa a livello nazionale e regionale, è riportata di seguito:

Classificazione reparti di degenza covid-19 per intensità di cura			
	NEWS2 post stabilizzazione	**Richiesta Ossigeno**	**Monitoraggio**
Degenza ordinaria BA	0-4	Ossigeno a bassi flussi fino a reservoir	Monitoraggio PV: ogni 12 ore se NEWS2 0; ogni 4-6 ore se punteggio 1-4
Degenza MA	5-6	CPAP<20%	Rivalutazione all'ingresso. Minimo ogni 3 ore. EGA se necessario
Degenza ordinaria AA	≥7	CPAP<40%	Rivalutazione all'ingresso. Minimo ogni ora. Saturimento in continuo in paz con CPAP
Terapia semi intensiva SI	≥7	CPAP/NIV/HFNC	In semintensiva/ intensiva parametri in continuo. Arteria per EGA
Intensiva TI	≥7	CPAP/NIV/HFNC/ Intubazione	In intensiva parametri in continuo. Arteria per EGA

4. La performance aziendale 2021per obiettivi aziendali: preconsuntivo

Gli obiettivi aziendali 2021 erano stati definiti con D.G.R XI/5157 del 2/8/2021 che qui di seguito vengono rendicontati:

1) Raggiungimento dei target previsti per il contenimento delle liste d'attesa e garanzia dei LEA

GOVERNANCE

A ottobre è stato istituito il Tavolo Aziendale di Governo dei tempi d'attesa composto da: Direttore Generale, Direttore Sanitario, RUA, coordinatore dei processi amministrativi relativi alla programmazione delle agende e Direttori Medici dei Presidi Ospedalieri. Il tavolo ha lo scopo di valutare l'esito dei monitoraggi ex ante ed ex post dei tempi d'attesa delle prestazioni ambulatoriali e dei ricoveri, al fine di prevedere azioni correttive immediate (per l'ex ante) e di programmare azioni migliorative sulla strutturazione delle agende di prenotazione ambulatoriali e sul sistema di inserimento in lista d'attesa dei ricoveri.

Il Tavolo si riunisce in occasione di ogni rilevazione regionale e ministeriale dei tempi d'attesa; è stata inoltre prevista una simulazione mensile dell'MTA, orientativamente nella settimana precedente alla rilevazione ufficiale, e il Tavolo è convocato anche in questa occasione. In entrambi i casi, le valutazioni e le decisioni prese vengono verbalizzate e trasmesse ai componenti.

A partire da luglio è stata strutturata l'analisi del monitoraggio ex ante dei tempi d'attesa che viene elaborata in tabelle e grafici inviati alla Direzione Strategica e alle tre DMPO in occasione delle rilevazioni regionali e ministeriali.

A partire da novembre, inoltre, è stata strutturata l'analisi ex post dei tempi d'attesa delle prestazioni ambulatoriali del 2021: viene elaborata una reportistica aggiornata mensilmente a seguito della ricezione del validato regionale della 28SAN e salvata in cartelle condivise a disposizione della Direzione Strategica e delle tre DMPO.

Il Piano di Governo Aziendale dei tempi d'attesa per il primo e per il secondo semestre 2021 è stato predisposto e trasmesso alla DG Welfare e ad ATS entro i termini previsti.

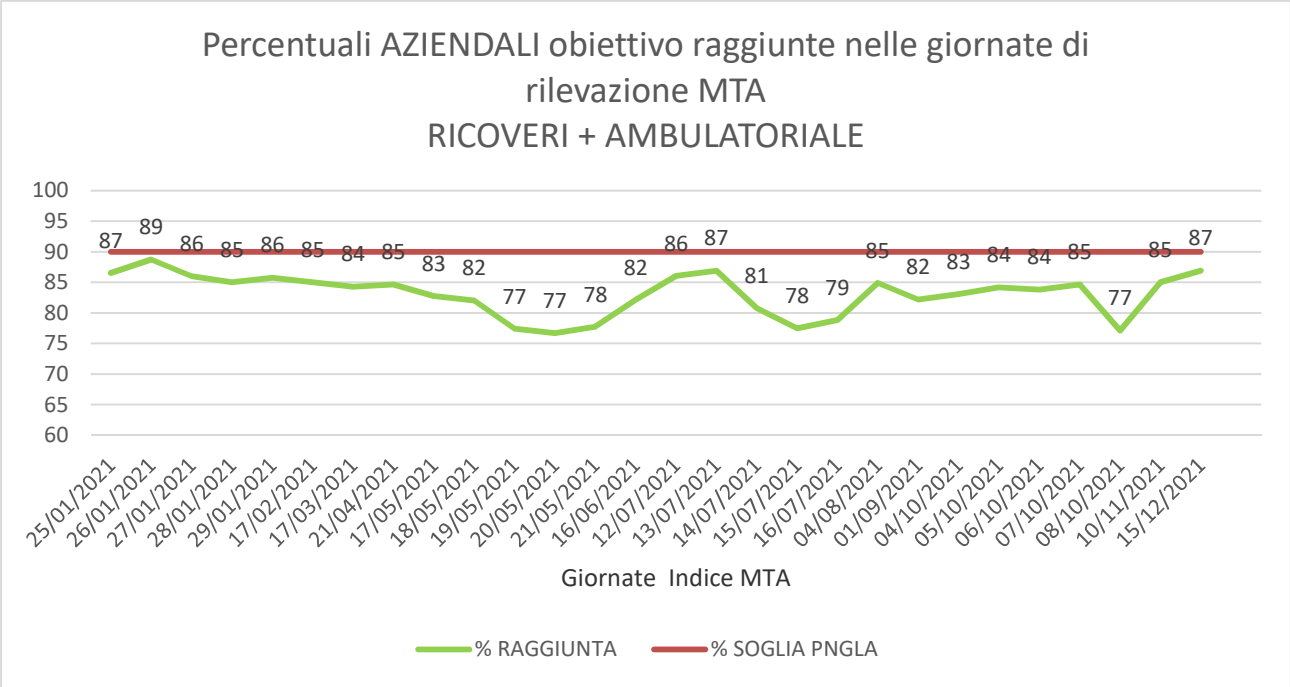
Tutti i monitoraggi dei tempi d'attesa previsti dal PNGLA 2019-2021 sono stati effettuati e trasmessi entro le scadenze previste.

In ottemperanza al D.Lgs. 25.05.2016 n. 97, le medie aziendali dei tempi d'attesa sono state regolarmente aggiornate sul sito web aziendale.

RISULTATI MONITORAGGIO EX ANTE

Il monitoraggio ex ante dei tempi d'attesa ambulatoriali e di ricovero effettuato nelle giornate indice e nel settimane ministeriali, mostra percentuali di garanzia buone e sostanzialmente costanti nel corso dell'anno, ad eccezione dei breakdown conseguenti a rimodulazioni/sospensioni, soprattutto dell'attività ambulatoriale, legate alla pandemia.

	CLASSE U	CLASSE B	CLASSE D	CLASSE P
ASST GARDA	**97%**	**84%**	**87%**	**96%**



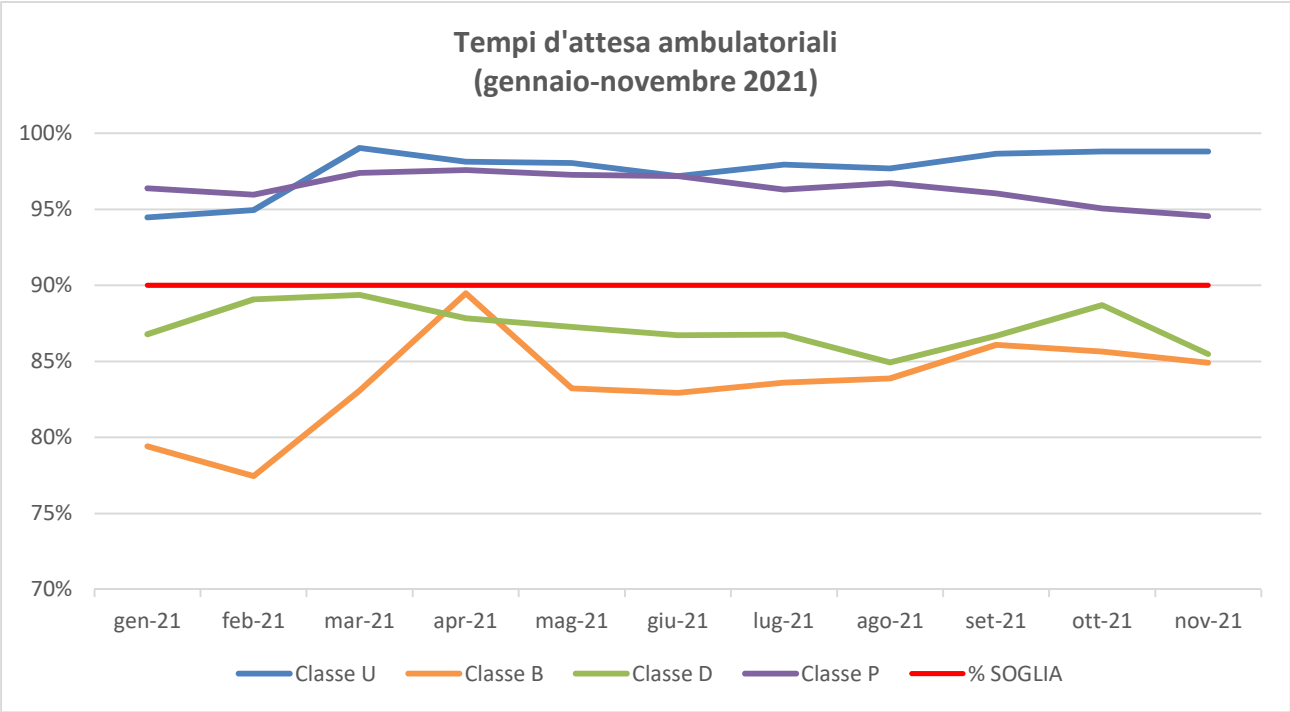
Nell'ultima parte dell'anno si è assistito ad un netto miglioramento dei tempi d'attesa delle prime visite.
Le maggiori criticità si sono rilevate per i tempi d'attesa delle visite cardiologiche, oculistiche e dermatologiche.
Le maggiori criticità si sono rilevate sistematicamente per i tempi d'attesa delle prestazioni di endoscopia digestiva e sono dovute alla carenza di personale medico; nel corso delle settimane di rilevazione ministeriale, la diagnostica per immagini, invece, ha mostrato un andamento fluttuante dei tempi d'attesa che è stato oggetto di analisi interna esitata in un progetto di riorganizzazione delle agende di prenotazione sui Presidi di Desenzano e Gavardo.

Le classi di priorità B e D sono garantite con tempi d'attesa mediamente sotto la soglia PNGLA, mentre le classi U e P sono garantite in percentuali oltre la soglia PNGLA.
L'analisi ex ante dei ricoveri mostra un andamento molto positivo, con percentuali sempre superiori al valore soglia del 90% e in molti casi coincidenti con il 100%.

RISULTATO MONITORAGGIO EX POST

A. AMBULATORIALE

Il monitoraggio ex post dei tempi d'attesa ambulatoriali del periodo gennaio-novembre mostra una percentuale di garanzia dei tempi d'attesa prossima alla soglia PNGLA per le classi di priorità B e D e ben oltre la soglia PNGLA per le classi U e P
Il dato è confermato anche analizzando soltanto le prestazioni oggetto di monitoraggio, ad eccezione della classe B in cui si registra una percentuale di garanzia del tempo massimo d'attesa dell'80%.
Si rileva che le percentuali di garanzia del tempo massimo d'attesa si sono mantenute sostanzialmente costanti nei mesi e per tutte le classi di priorità: per la classe B, inoltre, si segnala un netto miglioramento nei primi mesi dell'anno che si è poi stabilizzato. Questo nonostante le rimodulazioni/sospensioni ambulatoriali legate al COVID e la riduzione di attività di specialistica ambulatoriale/LP avvenute nel corso dell'anno e in considerazione delle prestazioni da recuperare del 2020 e 2021, sospese a causa della pandemia.



B. RICOVERI

A seguito del confronto periodico tra ATS, ASST e la DG Welfare, finalizzato ad assicurare una corretta e omogenea gestione delle liste di attesa in tutto il Territorio regionale, in particolare dei ricoveri chirurgici oncologici, a partire da settembre 2021 è stata avviata l'analisi dei ricoveri oncologici del 2021 segnalati da Regione Lombardia. L'analisi ha consentito di verificare in alcuni ambiti errori sistematici di inserimento in lista d'attesa che, una volta corretti, hanno determinato un netto miglioramento della performance: nel periodo settembre - dicembre si è passati gradualmente dall'80 al 96% di garanzia dei tempi massimi d'attesa per gli interventi chirurgici oncologici programmati in classe A (90% soglia di riferimento PNGLA 2019 – 2021), che rappresentano la maggior criticità per Regione Lombardia.

MONITORAGGIO RISPETTO TEMPI MASSIMI DI ATTESA,
RICOVERI CHIRURGICI ONCOLOGICI PROGRAMMATI, I SEMESTRE 2021, CLASSE A (entro 30 gg), STRUTTURE PUBBLICHE
la performance di RL è passata da 62% a 70% a seguito delle verifiche richieste da DG Welfare

asst/irccs	# drg chir onc classe A	# drg FUORI TEMPO	performance TA classe A I sem 2021 misurata a dicembre	performance TA classe A I sem 2021 misurata a novembre	performance TA classe A I sem 2021 misurata a ottobre	performance TA classe A I sem 2021 misurata a settembre	DELTA dic-nov	DELTA nov-ott	DELTA ott-set	DELTA dic-set
726-ASST DI CREMA	162	1	99%	99%	98%	68%	1%	1%	30%	31%
722-ASST DELLA FRANCIACORTA	79	1	99%	99%	75%	75%	0%	23%	0%	23%
725-ASST DI MANTOVA	559	18	97%	96%	94%	94%	1%	3%	0%	3%
723-ASST DEL GARDA	245	11	96%	90%	88%	80%	5%	2%	7%	15%
923-IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO CARLO BESTA	276	18	93%	90%	88%	88%	4%	1%	0%	5%
714-ASST DELLA VALCAMONICA	109	8	93%	89%	87%	87%	4%	2%	0%	6%
727-ASST DI PAVIA	119	9	92%	92%	87%	87%	0%	6%	0%	6%
721-ASST DEGLI SPEDALI CIVILI DI BRESCIA	1.109	113	90%	90%	79%	77%	0%	10%	3%	13%
724-ASST DI CREMONA	319	33	90%	89%	88%	88%	1%	1%	0%	2%
924-IRCCS POLICLINICO SAN MATTEO	595	79	87%	83%	78%	78%	4%	5%	0%	9%
712-ASST LARIANA	241	37	85%	84%	59%	53%	0%	25%	6%	32%
709-ASST DI LODI	273	42	85%	84%	83%	83%	1%	1%	0%	2%
710-ASST DEI SETTE LAGHI	641	99	85%	85%	84%	80%	0%	1%	3%	4%
702-ASST SANTI PAOLO E CARLO	467	75	84%	84%	65%	65%	0%	19%	0%	19%
713-ASST DELLA VALTELLINA E DELL'ALTO LARIO	304	50	84%	84%	80%	71%	0%	4%	9%	13%

L'analisi degli interventi chirurgici oncologici 2021 rilevata nell'ultimo dossier del DWH regionale aggiornato a novembre 2021 conferma questo trend positivo:

- sono 23 su 676 gli interventi chirurgici oncologici programmati erogati oltre il tempo previsto dalla classe di priorità (3% fuori tempo massimo d'attesa)
- le linee di andamento delle percentuali di rispetto per ogni classe di priorità mostrano valori prossimi al 100%, ad eccezione della classe D a ottobre (0%), ma risalita all'83% a novembre
- la media dei giorni d'attesa oltre soglia si è progressivamente abbassata fino ad azzerarsi per le classi A e B
- altro dato positivo è il numero dei ricoveri chirurgici oncologici programmati che ha tenuto dopo la prima fase pandemica 2020 e anche nel 2021. Infatti il dato Regionale trova coerenza con i dati del monitoraggio del nucleo interno dei controlli, che evidenzia una percentuale entro soglia del 98% per gli interventi oncologici monitorati dal PNGLA 2019-2021, superiore quindi al dato complessivo Regionale

PIANO DI RIPRESA 2021

Riferimento nota prot. n. G1.2021.0035735 del 24.5.21 e nota prot. n. G1.2021.004933 del 28/07/2021.

ATTIVITA' CHIRURGICA PROGRAMMATA

Le azioni che questa ASST ha intrapreso al fine di incrementare l'attività chirurgica programmata nel secondo semestre 2021 comprendono:

- dal 1.7.2021 graduale incremento delle sedute operatorie settimanali fino a raggiungere, nel mese di settembre, la programmazione standard delle sedute in epoca pre-covid del secondo semestre 2019 (da 41 a 68 sedute settimanali a livello aziendale);
- incremento dell'attività chirurgica delle discipline con liste d'attesa maggiormente consistenti (es. urologia del P.O. Desenzano, chirurgia generale, otorinolaringoiatria e ortopedia del P.O. di Manerbio, ortopedia del P.O. di Gavardo);
- riapertura dei settori di degenza dedicati all'attività di week surgery, chiusi durante la seconda e terza ondata pandemica per il recupero di personale dedicato alla gestione dei pazienti COVID-19;
- incremento dell'attività tramite utilizzo di area a pagamento e sedute chirurgiche incentivate come svolto nel primo semestre.
- svolgimento dell'attività chirurgica programmata con risorse aggiuntive come da nostra precedente nota del 03.06.2021. prot. N. 21686/21.

Il raggiungimento nel secondo semestre 2021 degli obiettivi in ambito chirurgico è stato condizionato da alcuni elementi di criticità di seguito riportati:

- gestione della recrudescenza pandemica COVID-19 nel periodo autunno-inverno 2021
- riduzione del 50% dei posti letto di terapia intensiva per l'assistenza ai malati COVID;
- gestione della campagna vaccinale anti-COVID massiva, terze dosi e popolazione pediatrica
- alla data del 01/07/2021, organico ridotto rispetto al medesimo periodo dell'anno 2019 relativamente al personale medico, sia afferente a discipline chirurgiche sia afferente alla disciplina anestesia e rianimazione, in particolare a Gavardo
- alla data del 01/07/2021, organico ridotto rispetto al medesimo periodo dell'anno 2019 relativamente al personale infermieristico, sia di blocco operatorio sia di settori di degenza chirurgica, e di supporto OSS/altro.

A ciò si è aggiunta la disposizione di sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie del personale che non aveva assolto all'obbligo vaccinale anti Covid, che per questa ASST ha riguardato in particolare alcuni medici, infermieri ed OSS di sale operatorie, rianimazioni, sale parto e degenze dell'area chirurgica.

ATTIVITA' AMBULATORIALE

Nel secondo semestre del 2021, l'azione di governance aziendale ha consentito di garantire l'attività ambulatoriale ordinaria e già programmata, nonostante le criticità di personale medico e infermieristico legate alla gestione sia della recrudescenza pandemica COVID-19 che della campagna vaccinale massiva. Alle carenze del personale sanitario sopramenzionate, si è aggiunta la riduzione di attività di specialistica ambulatoriale convenzionata e libero-professionale per un totale di 39,5 ore settimanali, che non sono state reintegrate nonostante la pubblicazione dei turni vacanti. Le prestazioni sono state comunque garantite per tutti i pazienti già prenotati.
A dimostrazione della tenuta dell'attività ordinaria, le percentuali di garanzia del tempo massimo d'attesa si sono mantenute sostanzialmente costanti nei mesi e per tutte le classi di priorità: il monitoraggio ex post del periodo gennaio-novembre mostra una percentuale di garanzia prossima alla soglia PNGLA per le classi di priorità B e D e ben oltre la soglia PNGLA per le classi U e P.
A partire dal mese di settembre, all'attività ordinaria si è aggiunta la programmazione di attività con risorse aggiuntive.

RENDICONTAZIONE OBIETTIVI AL 31/12/2021 - TABELLA RIEPILOGATIVA

OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
OBIETTIVO 1. Attività chirurgica programmata a parità di risorse	82%
OBIETTIVO 2. Attività chirurgica programmata con risorse aggiuntive	100%
OBIETTIVO 3. Attività ambulatoriale a parità di risorse	100,47%
OBIETTIVO 4. Attività ambulatoriale con risorse aggiuntive	45%

2) Raggiungimento dei target previsti dal Piano di vaccinazione COVID-19

Parallelamente alla gestione dell'epidemia, l'ASST del Garda è stata impegnata nella campagna vaccinale COVID 19 ottemperando puntualmente alle disposizioni di Regione Lombardia e di ATS Brescia come di seguito esplicitato:

- in data 28.12.2020 (nota prot. n. 0048862/20) inviato a Regione Lombardia ed ATS Brescia il piano di organizzazione interna per la somministrazione, presso i Punti Prelievo dei P.O. di Gavardo, Desenzano e Manerbio(identificati come Punti Vaccinali Ospedalieri - PVO), del vaccino Comirnaty al personale presente a vario titolo in azienda;

- avvio della Fase 1 il 4.01.2021 (operatori ASST, operatori sanitari e sociosanitari delle associazioni dedicate al trasporto dei pazienti, volontari di Protezione Civile e agli MMG/PLS compreso il relativo personale di studio);

- avvio della Fase 1-bis a febbraio (ospiti delle strutture sociosanitarie e socio assistenziali e rispettivi operatori);

- avvio della Fase 1-ter a febbraio della campagna vaccinale massiva con l'attivazione, secondo le indicazioni della D.G.R. n. XI/4384/2021, degli Hub vaccinali presso il Palazzetto dello Sport di Lonato, il Palazzetto dello Sport Castelletto di Leno, il Palafiera di Gavardo e l'Ex Bocciodromo di Manerbio. Inoltre, per l'Alta Vallesabbia è stato previsto un punto vaccinale anche a Nozza di Vestone e a Bagolino (quest'ultimo con la collaborazione della RSA), e per l'Alto Garda il polo scolastico di Gargnano ove si è provveduto alla somministrazione in loco per gli over 80 residenti nei comuni citati e limitrofi con la collaborazione delle amministrazioni comunali. Di seguito si indicano le date di avvio della campagna vaccinale massiva:
  - 24/02/2021 Palafiera di Gavardo;
  - 02/03/2021 Palazzetto dello Sport a Castelletto di Leno e presso l'RSA di Bagolino;
  - 03/03/2021 Palazzetto dello Sport di Lonato;
  - 08/03/2021 Ex bocciodromo di Manerbio;
  - 10/03/2021 Nozza di Vestone;
  - 12/03/2021 Polo Scolastico di Gargnano;
    - Il 30 marzo è stata attivata la campagna vaccinale domiciliare per gli utenti fragili e non deambulanti con il supporto degli MMG aderenti per un totale di 2.700 utenti;

- a seguito dell'introduzione del modello organizzativo del sistema "Poste Italiane", con Decreto DGW n. 4543 del 01.04.2021, è stato aggiornato l'elenco dei centri regionali massivi di cui alla D.G.R. XI/4384/2021, individuando per l'ASST del Garda gli Hub di Lonato, di Gavardo, di Castelletto di Leno. Per quanto concerne, invece, l'HUB di Manerbio è proseguita, fino al 31.05.2021, l'attività vaccinale con

sistema SIAVR per le categorie di pazienti del territorio non programmabili/prenotabili con il sistema Poste Italiane.

A partire da febbraio 2021 ASST del Garda ha reso disponibili slot di prenotazione corrispondenti ai target obiettivo ricevuti da ATS al fine di consentire le prenotazioni dei cittadini entro le date di seguito riportate:

- cittadini di età uguale o superiore ad 80 anni – prenotazione dal 15 febbraio;
- personale scolastico, docente e non docente – prenotazione dal 03 marzo;
- cittadini di età compresa tra i 75 e i 79 anni - prenotazioni dal 02 aprile;
- cittadini di età compresa tra i 70 ai 74 anni - prenotazioni dal 08 aprile;
- soggetti estremamente vulnerabili e disabili gravi ex art 3, comma 3 L. 104/1992 - prenotazioni dal 09 aprile;
- cittadini di età compresa tra i 65 e i 69 anni – prenotazioni dal 19 aprile;
- cittadini di età compresa tra i 64 e i 60 anni – prenotazioni dal 22 aprile;
- cittadini di età compresa tra i 59 e i 50 anni con esenzione per patologia – prenotazioni dal 28 aprile;
- cittadini di età compresa tra i 16 e i 49 anni con esenzione per patologia – prenotazioni dal 01 maggio;
- cittadini di età compresa tra i 59 e i 50 anni – prenotazioni dal 10 maggio;
- cittadini di età compresa tra i 49 e i 40 anni – prenotazioni dal 20 maggio;
- cittadini di età compresa tra i 39 e i 30 anni – prenotazioni dal 27 maggio;
- cittadini di età compresa tra i 12 e i 29 anni – prenotazioni dal 02 giugno;

- a partire da settembre 2021 è stata implementata la campagna vaccinale anticovid con la somministrazione della terza dose per:
  - cittadini trapiantati e immunocompromessi, individuati con Circolare n. 0041416-14/09/2021-DGPRE-DGPRE-P "Indicazioni preliminari sulla somministrazione di dosi addizionali e di dosi "booster" nell'ambito della campagna di vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19") – prenotazioni dal 20 settembre. I pazienti dell'ASST del Garda sono stati contattati dai rispettivi medici specialisti per la somministrazione di che trattasi presso i reparti di riferimento o, se possibile, presso gli Hub (tot. n. 885);
  - cittadini over80 – prenotazione dal 03 ottobre;
  - cittadini esercenti le professioni sanitarie e operatori di interesse sanitario che svolgono le loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali – prenotazioni a partire dal 18 ottobre.
    In particolare, per il personale presente a vario titolo presso le strutture dell'ASST del Garda, tale somministrazione è stata effettuata presso i sopra menzionati Punti Vaccinali Ospedalieri (PVO) di Gavardo (dal 18.10.2021 al 12.12.2021), Desenzano (dal 25.10.2021 al 13.12.2021) e Manerbio (dal 14.10.2021 al 12.12.2021). Successivamente, il personale aziendale residuale è stato vaccinato presso gli Hub.

- dalla metà di novembre le linee vaccinali dei 3 Hub sono passate progressivamente da n. 13 a n. 27 (da circa n. 1.900 a circa n. 4.000 vaccinazioni/die) per far fronte all'incremento di slot richiesto per le sotto indicate categorie:
  - cittadini over 40 – prenotazioni dal 18 novembre;
  - cittadini di età compresa tra i 18 e i 39 anni – prenotazioni dal 30 novembre;
  - cittadini con fascia di età 16-17 anni – prenotazione dal 27 dicembre 2021
- nel mese di ottobre è stata avviata la somministrazione della terza dose booster per gli ospiti e gli operatori delle strutture sociosanitarie e socio assistenziali e per gli utenti fragili a domicilio (c.a 800);
- conclusasi la convenzione per l'Hub di Gavardo in data 25.10.2021 è stato individuato un nuovo Hub vaccinale a Vobarno ed attivato a far data del 27.10.2021 per consentire la prosecuzione dell'attività in Hub di prossimità
- sono state aperte 4 linee vaccinali aggiuntive per le vaccinazioni dei bambini di età compresa tra i 5 e i 11 anni – prenotazioni dal 12 dicembre (c/o gli Hub di Lonato e Vobarno);
- il 13/01/2021 è stato riattivato l'Hub di Manerbio per la somministrazione delle vaccinazioni pediatriche (fino a un max di 4 linee).

Alla data del 31.12.2021, nel rispetto delle classi di priorità, sono state somministrate complessivamente n. 603.072 dosi di cui:

- Nr. 259.205 prime dosi di vaccino
- Nr. 234.780 seconde dosi di vaccino
- Nr. 109.087 terze dosi di vaccino

Denominazione CV	N. totale somministrazioni
Ambulatorio Covid Lonato Palazz. Sport	225.156
Ambulatorio Covid Castelletto di Leno	168.920
Ambulatorio Covid Gavardo Palafiera	144.995
Ambulatorio Covid Vobarno	29.389
Altro (FASE 1 e 1bis: personale sanitario e ospiti RSA, domiciliari, altri CV)	34.612
Totale	603.072

Descrizione categoria a rischio	Totale
Età < 60	300.187
Età > =60	221.136
Soggetto vulnerabile per patologia	27.570
Convivente di soggetto ad alto rischio	14.928
Operatore Sanitario	12.167
Medici e personale sanit.assistenza	5.202
Operatore scolastico	5.176
Volontario nel settore della sanità	4.035
Nessuna indicazione	2.377
Soggetto addetto a servizio pubblico di primario interesse collettivo	1.527
Operatori non Sanitari	1.494
Altro	7.273
Totale	603.072

Classe età	Totale
Pediatrica	2.644
12-15	18.967
16-19	22.094
20-29	59.470
30-39	65.071
40-49	94.549
50-59	104.405
60-69	96.464
70-74	43.390
75-79	36.520
Over 80	59.498
Totale	**603.072**

Vaccinazioni somministrate al 31.12.2021

prima dose	seconda dose	terza dose	totale
259.205	234.780	109.087	603.072

Di cui vaccinazioni pediatriche (5 – 11 anni)

Centro Vaccinale	Totale
HUB di Vobarno	684
HUB di Lonato	1960
Totale	**2644**

La percentuale di copertura per fascia di età nella ASST del Garda al 6 gennaio 2022 è pari ai valori riportati nella sottostante tabella:

ASST DEL GARDA										
		PRIMA DOSE			**SECONDA DOSE**			**TERZA DOSE / BOOSTER**		
Fascia	**Assistiti 03/01/2022**	**Totale**	**% su Assistiti**	**Prenotaz**	**Totale**	**% su Assistiti**	**Prenotaz**	**Totale**	**% su Assistiti**	**Prenotaz**
Over80	26.521	25.879	97,58%	10	25.024	94,36%	63	20.568	77,55%	1.066
79-70	36.335	33.850	93,16%	22	31.712	87,28%	145	23.022	63,36%	5.316
69-60	46.533	41.622	89,45%	58	37.960	81,58%	259	24.562	52,78%	8.428
59-50	63.331	55.727	87,99%	113	50.143	79,18%	437	22.268	35,16%	14.653
49-40	58.107	50.037	86,11%	93	45.960	79,10%	521	16.523	28,44%	15.314
39-30	43.179	36.993	85,67%	70	33.841	78,37%	559	8.813	20,41%	10.967
29-20	39.002	34.281	87,90%	90	31.412	80,54%	380	6.466	16,58%	10.975
19-12	30.901	26.215	84,84%	35	23.150	74,92%	1.124	955	3,09%	4.842
11-05	25.231	3.929	15,57%	2.724	0	0,00%	3.652	0	0,00%	0
Totali	**369.140**	**308.533**	**83,58%**	**3.215**	**279.202**	**75,64%**	**7.140**	**123.177**	**33,37%**	**71.561**

La media di copertura vaccinale nell'ATS Brescia è pari a 85,29% per le prime dosi, al 77,78% per le seconde dosi e al 36,18% per le terze dosi.

3) <u>Raggiungimento dei target previsti dal Piano vaccinazione antinfluenzale</u>

Come da indicazioni di Regione Lombardia contenute nella nota G1.2021.0050836 del 06.08.2021 (in atti prot. n. 0030812/21), questa ASST ha provveduto ad inviare ad ATS Brescia il rispettivo Piano di programmazione vaccinazioni PRPV contenente anche il piano di offerta vaccinale antinfluenzale 2021/22 (nota prot. n. 0036049 del 17.09.2021).

L'ASST del Garda ha attuato per quanto di competenza le indicazioni/raccomandazioni contenute nella nota di Regione Lombardia prot. n. G1.2021.0056293 del 21.09.2021 (in atti prot. n. 36434/21) e ha svolto la campagna antinfluenzale:

- presso gli HUB Vaccinali Covid (Castelletto di Leno, Lonato e Gavardo a cui è subentrato dal 27.10.2021 Vobarno) con la collaborazione degli MMG aderenti;
- presso i PVO per gli operatori di questa ASST;
- prevedendo l'offerta di co-somministrazione del vaccino antinfluenzale con il vaccino anti Covid;
- utilizzando il Sistema Poste Italiane con apertura di agende dedicate sulla scorta delle indicazioni di Regione Lombardia e di ATS Brescia.

Nello specifico, in ottemperanza alla predetta nota (paragrafo A "Campagna antinfluenzale", punto 2 "Obiettivi"), si esplicitano i dati sotto riportati riferiti ai target obiettivo

n. vaccinazioni antinfluenzali	**campagna 20/21**	**campagna 21/22**	**% 21/22 su 20/21**
persone over 65	11039	15275	+38%
persone vulnerabili per patologia +gravide+ ricoverati	579	2833	+389%
offerta operatori sanitari ASST	480	512	+6,6%
bambini 6 mesi -6 anni	673	695	+3,2%
persone 60-64 anni	1800	2637	+46,5%

n. vaccinazioni antinfluenzali totali eseguite	16840	25022*	+48,5%

* estrazione all' 11.01.2022

Per quanto riguarda la copertura antinfluenzale per le donne in gravidanza, il numero delle vaccinazioni antinfluenzali somministrate rientra nel totale della categoria dei pazienti vulnerabili/fragili perché l'agenda era la stessa, ad eccezione di casi sporadici con accesso diretto. Pertanto è stato effettuato il conteggio delle somministrazioni della vaccinazione DPT (difterica-pertossica-tetanica), fortemente consigliata in gravidanza, che nel periodo della campagna viene associata alla vaccinazione antinfluenzale almeno nel 80% - 90% dei casi. Si è verificato che nel periodo 7 ottobre 2021 - 11 gennaio 2022 hanno ricevuto la vaccinazione DPT n. 477 donne in gravidanza tra i 20 - 45 anni, di cui almeno il 70% ha effettuato la vaccinazione antinfluenzale, stimando le vaccinazioni antinfluenzali delle gravide della campagna antinfluenzale 2021/22 in almeno n. 334 rispetto alle 257 della campagna precedente.

Per quanto riguarda la rendicontazione puntuale dell'approvvigionamento e utilizzo dei vaccini (numero vaccini acquistati, forniti ad altre strutture ed erogati) di seguito tabella di dettaglio con i dati che risultano all'11.01.2022:

	campagna 21/22	
n. dosi vaccino antinfluenzali assegnati da Regione Lombardia	33650	
n. dosi vaccino antinfluenzali forniti RSA		3514
n. dosi vaccino antinfluenzali forniti ASST Spedali Civili		300
n. dosi vaccino antinfluenzali forniti Villa Gemma		130
n. dosi vaccino somministrati da ASST		25022
n. dosi vaccino eliminate (fiale rotte o contaminate)		38
n. dosi vaccino antinfluenzali in giacenza		4646
totale	33650	33650

In data 20.01.2022 questa ASST ha inviato alla DGW la tabella prevista all'allegato n. 2 della Circolare Ministeriale n. 0014614 del 08.04.2021 con i dati provvisori.

4) Rispetto rigoroso del cronoprogramma degli interventi di edilizia sanitaria e ammodernamento tecnologico

La nota regionale G1.2021.52625 (ns/ prot. 33330/21) stabilisce che per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo viene utilizzato il cronoprogramma degli interventi previsti dalle DGR 4928/2021 e 5161/2021 e di competenza dell'ASST.
Con nota prot. 34317/2021 sono stati inviati a DGW i cronoprogrammi relativi agli interventi di cui alla DGR suindicata nella quale viene dato atto delle attività svolte al 31.12.2021:

INTERVENTI	STATO AL 31.12.2021	NOTE
Miglioramento sismico Poliambulatori Nozza di Vestone	Predisposto cronoprogramma	Prima scadenza prevista da cronoprogramma :6/06/2022
Acquisizione Angiografo Monoplano PO Desenzano	**Predisposto cronoprogramma Emesso ordinativo di fornitura in data 30.09.2021 nr. 145946147**	**Prima scadenza prevista da cronoprogramma: 30.10.2021 ordinativo di fornitura**
Riqualificazione POT Lonato	Predisposto cronoprogramma	Prima scadenza prevista da cronoprogramma :4/4/2022
Acquisizione Angiografo Monoplano PO Gavardo	Predisposto cronoprogramma Acquisito parere Commissione Alte tecnologie in data 13.12.2021	Finanziamento spostato al 2022

5) Piano di potenziamento dell'erogazione di prestazioni ADI secondo i target individuati dalla Direzione Generale Welfare

A seguito di richiesta da parte dell'U.O. Rete Territoriale- DGW di Regione Lombardia con email del 10.12.2021 (in atti prot. n. 0048017 del 10.12.2021), l'ASST del Garda ha provveduto ad inviare a mezzo PEC alla Direzione Socio Sanitaria di ATS Brescia il monitoraggio dell'avanzamento PO Territoriale con particolare riferimento al sistema delle cure domiciliari con nota prot. n. 0000924 del 11.01.2022.
Inoltre, con nota prot. n. 0036112 del 20.09.2021, la Direzione Sociosanitaria ha comunicato ad ATS Brescia l'estensione dal mese di ottobre del servizio ADI a gestione diretta ASST del Garda anche all'area territoriale del Garda e Vallesabbia, (prima limitato all'area della Bassa Bresciana Centrale e Orientale), mantenendo la sede operativa in Montichiari con l'attuale CUDES (016237).
Si è prevista nel Piano Triennale dei fabbisogni l'assunzione di n. 30 operatori aggiuntivi tra cui 19 infermieri, 4 fisioterapisti, 5 OSS e 2 educatori prof. e nel corso del 2021 si è proceduto all'assunzione di n. 7 Infermieri per i quali sono state individuate come sedi i Presidi Territoriali di Desenzano (n.4 inf.), Nozza di Vestone (n.2 inf.) e il Presidio Ospedaliero di Gavardo (n.1 inf.).
Inoltre, al fine di assicurare l'erogazione del servizio ADI anche a copertura dell'assenza del servizio specialistico nei territori geograficamente disagiati, l'ASST del Garda ha ampliato l'offerta ADI con la consulenza del medico delle Cure Palliative in stretta collaborazione con gli MMG del Territorio nell'Area della Vallesabbia e dell'Alto Garda, come previsto nel verbale del 16.11.2021 del Dipartimento Interaziendale delle Cure Palliative. E' stata prodotta in tal senso, in data 06.12.2021, la procedura PT 60 "Erogazione consulenza palliativa domiciliare" per implementare la presa in carico degli assistiti con bisogni di cure palliative al loro domicilio e per quei pazienti che non sono nelle condizioni di poter fruire del servizio ambulatoriale.
L'attivazione è stata comunicata ai CRT della Medicina generale di riferimento in data 10.12.2021.
Infine, per quanto riguarda gli Infermieri di Famiglia, si precisa che, a fronte delle 61 unità previste per questa ASST con D.G.R. n. XI/3377 del 14.07.2020, alla data del 31.12.2021 ne risultano assunti 55.

6) Coinvolgimento dei MMG/PLS nella formulazione del piano di potenziamento strutture territoriali

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: potenziamento rete territoriale ASST del Garda

La DGR n. XI/4811 del 31.05.2021 ha definito le linee di sviluppo per il potenziamento dell'offerta territoriale di prossimità attraverso la costituzione delle Case della Comunità, Centrali operative territoriali e Ospedali di Comunità la cui ricognizione nei siti idonei è stata effettuata entro il 27 agosto

ed inviata ad ATS con nota prot. N 33313 del 27.08.2021 secondo lo schema programmatorio ricevuto da ATS e sotto riportato:

			case comunità			distretti			centrali operative territoriali			ospedali di comunità	
ASST	**popolazione**	**%**	DGR 4811	PNRR		DGR 4811	PNRR		DGR 4811	PNRR		DGR 4811	PNRR
GARDA	384.587	33%	7,7	8,2		3,8	3,8		3,8	3,8		almeno 1	2,4

Sono stati individuati 3 Ospedali di Comunità:

LENO = situato nell'Ambito 9 e già dotato di 20 posti accreditati e a contratto di degenze sub-acute (degenze di comunità a livello avanzato) collegate alla UO Medicina del presidio ospedaliero di Manerbio;

LONATO (temporaneamente trasferito a Prevalle) = situato nell'Ambito 11 ove si prevede di istituire 20 posti di degenze sub-acute (degenze di comunità a livello avanzato) da collegare alla UO Medicina del presidio ospedaliero di Desenzano attraverso trasformazione di 20 posti di degenza (19 di Riabilitazione e 1 SPDC – istanza già presentata a DG Welfare e ATS ed approvata);

NOZZA di VESTONE situato nell' Ambito 12 ove si prevede di istituire 20 posti di degenze di comunità a livello base gestiti da infermieri di famiglia e MMG (l'Alta Valle Sabbia è zona montuosa con viabilità critica e distanze importanti dal presidio ospedaliero, i MMG sono prevalentemente singoli e non dotati di personale di studio, l'offerta erogativa domiciliare è insufficiente rispetto alla domanda).

CASE DELLA COMUNITA'

Sono state individuate 8 Case della Comunità, 4 delle quali diventano anche sede di Distretto e COT, oltre che coincidenti con 2 Ospedali di Comunità (Leno e Nozza di Vestone):

Distretto/ Ambito	CASE DELLA COMUNITÀ	STRUTTURE	COT	sede distr
9	LENO	Immobile di proprietà prevista riqualificazione area interna disponibile	X	X
9	VEROLANUOVA	Immobile di proprietà del Comune da ristrutturare		
10	MONTICHIARI	Si prevede ampliamento immobile di proprietà	X	X
11	DESENZANO	Si prevede ampliamento del nuovo presidio territoriale in costruzione su terreno di proprietà		
11	SALO'	nuovo presidio territoriale da edificare in accordo con il Comune (Protocollo d'intesa approvato con DGR n. XI/5280 del 27.09.2021)	X	X
11	GARGNANO	Immobile di proprietà prevista ristrutturazione		
12	NOZZA DI VESTONE	Immobile di proprietà previsti ristrutturazione e ampliamento	X	X
12	GAVARDO	Immobile di proprietà da riedificare		

Con DGR n. XI/5373 del 11.10.2021 è stato dato avvio alla fase 1 di attuazione del PNRR attraverso l'identificazione delle strutture idonee di proprietà del SSR e per quanto riguarda ASST del Garda sono state approvate tutte con questo provvedimento, ad esclusione della Casa di Comunità di Salò che è stata approvata con precedente DGR n. XI/5280 del 27.09.2021 e della Casa di Comunità di Verolanuova rinviata a successivo provvedimento per necessità di ulteriore valutazione, trattandosi inizialmente di intervento su terreno di proprietà di Ente locale e successivamente configuratasi come ristrutturazione dell'edificio esistente di proprietà dell'Ente locale già sede attuale dei servizi sociosanitari territoriali.
La Direzione sociosanitaria ha partecipato agli incontri del Comitato aziendale MMG e PLS indetti da ATS ad ottobre e novembre e del Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci in data 29.11.2021 per l'illustrazione del piano di potenziamento delle strutture territoriali e acquisire eventuali osservazioni. La programmazione individuata da ASST del Garda è stata accolta favorevolmente da tutte le Rappresentanze sopra citate.
Con DGR n. 5723 del 15.12.2021 sono state definitivamente approvate tutte le 8 Case di Comunità e I 3 Ospedali di Comunità individuati da questa ASST confermando altresì la graduale e progressiva attivazione dei servizi di almeno due Case di Comunità e di un Ospedale di comunità in ciascuna delle ATS a partire dal 31 dicembre 2021. Per la ATS di Brescia è stata individuata una Casa di Comunità dell'ASST Spedali Civili di Brescia e la Casa di Comunità/Ospedale di Comunità di Leno di questa ASST. In data 23.12.2021 la Direzione sociosanitaria di ASST ha convocato i CRT della Medicina Generale dell'Ambito 9 e il Presidente e Direttore Generale dell'Ambito 9 per definire la loro partecipazione nell'avvio della CdC/OdC di Leno da inizio gennaio.

Centro territoriale Covid

E' stato attivo per tutto l'anno 2021 il centro territoriale Covid con l'obiettivo di supportare il Medico di Medicina Generale (MMG) nella valutazione del paziente COVID positivo o fortemente sospetto, ma paucisintomatico, attraverso visita medica da parte di medici USCA e esami di laboratorio, ecografia polmonare, eventuale ECG, eventuale Tampone Naso Faringeo (TNF)ed eventuale consulenza specialistica (infettivologica) da parte di questa ASST. Alla data del 31.12.2021 sono state eseguite n. 802 valutazioni.

Progettualità con Infermieri di famiglia

In data 25 ottobre sono state presentate le progettualità di avvio delle attività dei neo inseriti Infermieri di famiglia (54), definite raccogliendo i bisogni prioritari espressi dai medici specialisti e dai MMG. In data 17.11.2021 sono stati illustrati al Presidente dell'Ordine dei Medici, con l'obiettivo di avviare un confronto periodico sulla sperimentazione e sviluppo territoriale degli stessi. La recrudescenza della pandemia e la necessità del massivo supporto negli hub vaccinali dalla metà di novembre del personale infermieristico ha comportato la necessità di procrastinare l'avvio delle progettualità.

7) Presidio dei processi di integrazione tra la programmazione sociale e socio sanitaria

Piani di Zona 2021/2023

La ASST del Garda ha partecipato attivamente alla redazione del documento "Indirizzi uniformi d'integrazione sociosanitaria e di politiche sociali Piani di Zona anni 2021/2023" trasmesso da ATS in data 12.11.2021, individuando gli operatori referenti dei servizi della Salute mentale e Disabilità, dei Consultori, dell'Unità di valutazione multidimensionale, che hanno partecipato ai gruppi di lavoro costituiti da ATS Brescia e ai tavoli tecnici costituiti dagli Ambiti di competenza (ambiti 9, 10, 11 e 12).
Il documento in questione rappresenta un elevato grado di integrazione degli obiettivi sia di parte sociosanitaria inerenti la valutazione multidimensionale, la salute mentale, l'area minori e famiglia sia relativi allo sviluppo di politiche sociali uniformi per l'abitare, per il sostegno alla povertà, per l'integrazione lavorativa e, trasversalmente, in materia di co-progettazione con il Terzo Settore.
Ogni Ambito territoriale ha inoltre integrato il documento con proprie schede di progetto per la richiesta di premialità a Regione Lombardia, condivise anche da ASST. I progetti proposti riguardano due aree comuni a tutti gli Ambiti provinciali (individuazione del coordinatore di Ambito per l'UVMD e del tutor di classe per l'alunno disabile) e una terza progettualità così' definita:

- per gli Ambiti 9 e 12: obiettivi comuni sulla povertà educativa (interventi educativi rivolti agli adolescenti autori di reato);
- per gli Ambiti 10 e 11: obiettivi comuni nell'area dell'abitare (un'Agenzia per la casa).

In data 28.12.2021, l'ASST del Garda ha provveduto a sottoscrivere ed inviare all'ambito 10 l'accordo di programma per la realizzazione degli interventi previsti dal Piano di Zona 2021/2023 dell'ambito Bassa Bresciana Orientale.

Infine si dà atto che la Direzione Socio sanitaria di ASST del Garda ha sempre partecipato attivamente alle convocazioni del Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci e alle Cabine di Regia con gli Ambiti indette da ATS.

Protocollo antiviolenza

In merito al percorso per le donne che subiscono violenza e in collaborazione con i Servizi Sociali del Comune di Desenzano, Ente capofila della rete Antiviolenza del Garda "Tessere Legami", sono state implementate le seguenti attività:

- Definizione delle Linee guida operative della rete antiviolenza, con specifica sezione relativa alla presa in carico delle donne vittime di violenza con patologia psichiatrica e/o dipendenza patologica.

  Le linee guida sono state presentate agli assistenti sociali degli ambiti 9, 10, 11 e 12 tramite l'organizzazione di due incontri della durata di 4 ore

in data 01.12.2021 (a Isorella) e 15.12.2021 (a Prevalle) per un totale di 42 partecipanti.
La brochure informativa delle Rete antiviolenza è stata pubblicata sul sito **I**ntranet ed Internet aziendali ed è stata divulgata in azienda presso le principali sedi di acceso della donna, come Pronto Soccorso, Consultori Familiari, Ostetricia e Ginecologia, Poliambulatori, Pediatria, Punto prelievi, NOA/SERT.

- Adesione al progetto sperimentale "La Tela dei Legami" coordinato dall'Ente capofila "Elefanti Volanti" (Comune di Desenzano) e governance di ATS Brescia, con l'obiettivo di realizzare progetti per la presa in carico delle donne minorenni vittime di violenza e minori vittime di violenza assistita. Alle due edizioni del corso di 12 ore organizzato nel corso del 2021, hanno partecipato 23 operatori di NPIA, NOA/SERT, Consultori familiari e Disabilità dell'ASST del Garda.

Interventi formativi in contesto scolastico

Nel corso del 2021 sono state realizzate due attività formative specifiche nate dal bisogno crescente di assistere minori con disabilità grave inseriti in un contesto scolastico che necessitano di assistenza continua, ciò al fine di garantire la permanenza dello studente a scuola, assicurandone il diritto allo studio e all'inclusione sociale nonostante la disabilità. Gli obiettivi formativi dei progetti mirano all'acquisizione di conoscenze teoriche e di capacità manuali, tecniche e pratiche nell'esecuzione di specifiche manovre.
Di seguito i progetti realizzati:

- Formazione di personale non sanitario all'esecuzione di tracheoaspirazione
  Il corso ha coinvolto nel mese di settembre insegnanti dell'Istituto Comprensivo di Ghedi ed assistenti ad personam della cooperativa Co.Ser che si occupa dell'integrazione scolastica per gli alunni disabili. L'attività formativa è stata strutturata in una parte teorica curata da medici dell'U.O. di ORL di Manerbio e una parte pratica tenuta da un'infermiera dell'ADI di Manerbio, con verifica di apprendimento finale teorico-pratica con l'ausilio di un manichino.
- Formazione di personale non sanitario alla somministrazione di liquidi tramite PEG
  Il corso ha coinvolto insegnanti dell'Istituto Comprensivo 2 di Montichiari. L'attività formativa si è svolta in data 02.12.2021 ed è stata strutturata in una parte teorica affidata ad un medico dell'Endoscopia Digestiva di Manerbio e una parte pratica gestita da un'infermiera dell'ADI di Montichiari.

5. Il Ciclo della Performance 2022

Il Ciclo delle Performance è il processo annuale attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse, avviene il monitoraggio durante la gestione e si valutano e si rendicontano i risultati ottenuti, misurati a livello organizzativo (performance aziendale e organizzativa) e individuale (performance individuale).

5.1 Processo

Il processo di gestione delle Performance si articola nelle seguenti fasi:

1) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, con collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, verificata in sede di Bilancio di Previsione
2) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale con utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi mediante adozione e pubblicazione della "Relazione annuale sulla Performance"

Il processo di programmazione annuale si articola secondo la seguente tempistica:

FASE 1 **Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori**		
ATTIVITA'	**STRUTTURE COINVOLTE**	**PERIODO**
Analisi preliminare, stesura documenti e individuazione obiettivi strategici	Direzione Strategica Controllo di Gestione	21 gennaio 2022
Incontro con il Collegio di Direzione per la presentazione degli obiettivi strategici ed avvio del processo di budget	Direzione Strategica Collegio di Direzione	28 gennaio 2022
Incontri con assegnazione definitiva Obiettivi ai Direttori di Dipartimenti/Struttura e sottoscrizione schede di budget	Direzione Strategica Direttori di Dipartimento Direttori di Struttura Controllo di Gestione	Dal 29 gennaio al 31 marzo 2022

FASE 2 Monitoraggio e attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione intermedia e finale della performance		
ATTIVITA'	**STRUTTURE COINVOLTE**	**PERIODO**
Monitoraggio mensile, rendicontazione trimestrale ed eventuale rinegoziazione degli obiettivi	Direzione Strategica Controllo di Gestione Direttori Dipartimento Direttori di Struttura	da aprile 2022 a gennaio 2023
Verifica di fine anno del raggiungimento degli obiettivi e assegnazione punteggio scheda di budget	Direttori del Dipartimento Direzione Strategica	febbraio/marzo 2023

5.2 La Programmazione 2022

Riguarderà le seguenti Aree di contrattazione e i seguenti pesi:

AREE DI CONTRATTAZIONE OBIETTIVI DI BUDGET	DIPARTIMENTI COINVOLTI	PESO AREE
Area Obiettivi economici	Tutti i Dipartimenti e i CdR afferenti	**50/100**
Area obiettivi altamente strategici **Area obiettivi di governo clinico**	Tutti i Dipartimenti e i CdR afferenti Dipartimento delle Chirurgie	**50/100**

Area Obiettivi economici:

Verrà assegnato a ciascun CdR, nell'ambito ricoveri, ambulatoriale e psiche, l'obiettivo dell'80% dei ricavi dell'anno 2019, rimodulabili in funzione della dinamica della pandemia da Covid-19, sulla base dei risultati, per ciascun Dipartimento, ottenuti nel 2019, secondo il seguente schema;

Variazione Ricavi 2019 rispetto a Budget assegnato	Variazione Costi 2019 rispetto a Budget assegnato	Budget Costi assegnato 2022: variazione % rispetto a consuntivo 2019
Incremento Ricavi	Mantenimento Costi	-0,5 %
Mantenimento Ricavi	Mantenimento Costi	-0,5 %
Mantenimento Ricavi	Incremento Costi	-1 %
Riduzione Ricavi	Aumento Costi	- 1,5 %

Area obiettivi altamente strategici

Con D.G.R. n. XI/5832 del 29.12.2021 ad oggetto "Determinazioni in ordine agli obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – Anno 2022", sono stati assegnati gli obiettivi aziendali come di seguito declinati:

OBIETTIVO	***RISULTATI***	***INDICATORI/MODALITA' DI VALUTAZIONE***	***PESO***
Piano di contrasto al Covid-19	Rispetto dei target numerici e temporali indicati dall'Unità di Crisi Vaccinazioni Covid-19 sia per le somministrazioni nei centri vaccinali che per le somministrazioni domiciliari Rispetto delle indicazioni della Task Force Tamponi Garanzia di almeno l'8% del personale medico e infermieristico dedicato alle vaccinazioni e ai tamponi	Rendicontazione mensile: il mancato rispetto dei target stabiliti dall'Unità di Crisi e delle indicazioni della Task Force Tamponi comporterà una penalizzazione per ciascun periodo di rendicontazione di 5 punti.	***20***
Potenziamento rete territoriale	Rispetto del cronoprogramma di realizzazione delle Case di Comunità e degli Ospedali di Comunità secondo le indicazioni della Direzione Generale Welfare	Rendicontazione bimestrale: il mancato rispetto dei target stabiliti dalla Direzione Generale Welfare comporterà una penalizzazione per ciascun periodo di rendicontazione di 2,5 punti.	***20***
Attuazione legge regionale n. 22/2021	Istituzione dei Distretti entro le tempistiche previste dalla	Rendicontazione trimestrale: il mancato raggiungimento dei risultati trimestrali comporterà	***10***

	legge regionale e nomina dei Direttori di Distretto Approvazione dei Piani Organizzativi Aziendali Strategici secondo le indicazioni e le tempistiche indicate dalla Direzione Generale Welfare	una penalizzazione per ciascun periodo di rendicontazione di 2,5 punti.	
Piano di ripresa 2022 e programma di screening	Rispetto delle indicazioni e raggiungimento dei target previsti dalla Direzione Generale Welfare in ordine all'attuazione del piano di ripresa 2022, relativamente all'erogazione di prestazioni di ricovero e di specialistica ambulatoriale da parte degli erogatori. Per gli erogatori dotati di sistema di chirurgia robotica rispetto dei target previsti con DGR n. XI/5450 del 3.11.2021. Rispetto dei target indicati dalla Direzione Generale Welfare sulle attività di screening, compresa l'adesione al programma regionale di screening per l'eliminazione del virus HCV.	Rendicontazione quadrimestrale: il mancato raggiungimento dei risultati quadrimestrali comporterà una penalizzazione per ciascun periodo di rendicontazione di 5 punti.	***15***
Liste d'attesa	Rispetto del tempo massimo di attesa: - Ricoveri chirurgici oncologici in classe A: 1° trimestre: 80%; 2° trimestre: 85%; 3° trimestre: 85%; 4° trimestre: 90%. - Ricoveri chirurgici non oncologici (tutte le classi, solo nuovi casi): 2° trimestre 75%, 3° trimestre: 80%; 4° trimestre: 85%. - Prestazioni di specialistica ambulatoriale (solo prestazioni di diagnostica per immagini, nuovi casi): 3° trimestre: 80%; 4° trimestre: 90%. - Prestazioni di specialistica ambulatoriale (classe B – 10 gg, solo prime visite): 2° trimestre: 80%; 3° trimestre: 85%; 4° trimestre: 90%.	Rendicontazione trimestrale: il mancato raggiungimento dei risultati trimestrali comporterà una penalizzazione per ciascun periodo di rendicontazione di 5 punti.	***20***
Investimenti	Rispetto dei cronoprogrammi degli	Rendicontazione trimestrale: il mancato raggiungimento dei risultati trimestrali comporterà	

	interventi finanziati nei programmi di investimento	una penalizzazione per ciascun periodo di rendicontazione di 5 punti	***15***
Attività di donazione di organi e tessuti	Rispetto dei target indicati dalla Direzione Generale Welfare in merito alla percentuale di casi di donazione di organi e tessuti sul totale dei decessi	Rendicontazione quadrimestrale	***0***
Tempi di pagamento	Rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente	Rendicontazione annuale	***0***
Trasparenza	Rispetto delle indicazioni relative alla normativa sulla trasparenza	Rendicontazione annuale	***0***

L'area degli obiettivi altamente strategici, coincidente con gli obiettivi aziendali assegnati a livello regionale, verranno così riassegnati:

OBIETTIVI AZIENDALI	**STRUTTURE COINVOLTE**
Piano di ripresa 2022 e programma di screening	Tutti i Dipartimenti e i CdR afferenti
Liste di attesa	Tutti i Dipartimenti e i CdR afferenti
Attività di donazione organi e tessuti	Dipartimento DEA
Piano di contrasto al Covid-19	Direzione Sociosanitaria
Attuazione Legge Regionale n.22/2021	Direzione Sociosanitaria
Potenziamento rete territoriale	Direzione Sociosanitaria e Amministrativa
Investimenti	Direzione Amministrativa
Tempi di pagamento	Direzione Amministrativa
Trasparenza	Direzione generale tramite la funzione RPCT

Area obiettivi di governo clinico

Per il Dipartimento delle Chirurgie verranno declinati i seguenti obiettivi qualitativi:

- Riduzione dei livelli di rischiosità entro i valori medi regionali
- Implementazione di un metodo di gestione e attribuzione alle Unità Operative delle sale operatorie

6. Collegamento con il Piano della trasparenza e anticorruzione

Per quanto riguarda l'adozione del PTPC 2022-2024 in data 12 gennaio 2022 il Presidente ANAC con Comunicato riferito all'adozione e pubblicazione dei PTPCT 2022-2024 ha differito il termine al 30 aprile 2022. Di seguito si riporta uno stralcio del Comunicato.
"Il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (GU n. 309 del 30-12-2021), all'art. 1, co. 12, lett. a), ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 fissato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv. con mod. dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, GU n. 136 del 9-6-2021) per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. In un'apposita sezione del PIAO sono programmate le misure prevenzione della corruzione e per la trasparenza, secondo quanto previsto dall'art. 6, co. 2, del D.L. n. 80/2021. Il decreto-legge n. 228/2021 ha, altresì, differito al 31 marzo 2022 sia il termine per l'adozione del decreto del Presidente della Repubblica, che individua e abroga gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, sia il termine per l'adozione del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione con cui è adottato il Piano tipo (cfr. art. 6, co. 5 e 6, D.L. n. 80/2021). Tenuto conto del perdurare dello stato di emergenza sanitaria, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 12 gennaio 2022, al fine di consentire ai Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività relative alla predisposizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e considerata la necessità che le scadenze in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza siano coerenti con il sistema previsto dal Legislatore, ha disposto quanto segue. Il termine annuale indicato dall'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 è differito al 30 aprile 2022 per tutti i soggetti a cui si applica. Per adempiere alla predisposizione dei Piani entro la scadenza del 30 aprile 2022, i soggetti interessati potranno tenere conto delle indicazioni del vigente PNA 2019-2021. Resta inteso che il presidio di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative rilevati nel monitoraggio svolto sull'attuazione della precedente pianificazione, continuerà nelle more ad essere garantito dalle misure già adottate nei PTPCT 2021-2023. In ogni caso, ciascuna amministrazione o ente potrà anticipare, rispetto al termine del 30 aprile 2022 sopra indicato, l'adozione di specifiche misure, laddove, anche sulla base del monitoraggio effettuato, dovesse ritenerlo necessario ai fini

dell'efficacia dell'azione di prevenzione della corruzione e della trasparenza……omississ…"

7. Collegamento con il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Con l'emergenza sanitaria da Covid-19, le amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa.

L'ASST del Garda, 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 31/03/2022. L'Azienda si riserva di prorogare lo smart working semplificato in conseguenza di successive disposizioni normative.

Dal punto di vista tecnico, nel 2021, si è proseguito con la modalità di lavoro agile definita nel 2020, con le seguenti modalità:

- 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.

In linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è richiesto alle amministrazioni il passaggio della modalità di lavoro agile della fase emergenziale a quella ordinaria, focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sugli indicatori di performance, funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile.
L'approccio proposto è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio.
Tale Piano verrà predisposto nel 2022, all'interno del (PIAO) di cui alla L. 113 del 6 Agosto 2021.

8. Pubblicità

Il Piano della Performance viene adottato e pubblicato nel sito istituzionale, nella sezione www.asst-garda.it/amministrazione-trasparente/piano-delle-performance.

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Garda

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

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 7
D. Area sensibilizzazione sulla violenza di genere 8
E. Area benessere lavorativo 9
F. Area studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità 10
G. Area organizzazione del lavoro e conciliazione 11
H. Area promozione della persona e della professionalità 12
3. Tempi e modalità di attuazione dei piani di azioni positive 12

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 2022 – 2024.

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 2022-2024 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).

Nel 2021 ASST del Garda ha aderito all'iniziativa di Regione Lombardia, in collaborazione con ATS Milano, relativamente all'attivazione di un innovativo servizio di video-interpretariato a distanza in Lingua dei segni (LIS) messo a disposizione gratuitamente. Il servizio si propone di favorire la comunicazione dei cittadini sordi che si rivolgono alle strutture sociosanitarie e sanitarie per avvalersi delle prestazioni (CUP, Pronto Soccorso, Centri Prelievi, servizi di diagnostica strumentale, visite specialistiche, commissioni invalidi, consultori familiari, sportelli scelta e revoca). Personale di ASST Garda ha partecipato al webinar di informazione sul servizio di video-interpretariato in LIS "LombardiaLIS".

Sono stati individuati, per ogni Presidio e per il territorio, dei referenti che a loro volta addestreranno il personale dei servizi all'uso dell'APP.

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:**

Nel triennio 2022-2024 l'ASST del Garda si impegna a proporre percorsi formativi/interventi in tema di:

- medicina di genere;
- benessere organizzativo aziendale;
- miglioramento delle criticità evidenziate dal Comitato Scientifico;
- compiti del CUG;

Si conferma inoltre la prosecuzione della collaborazione nell'ambito dei progetti dell'Alleanza Locale di Conciliazione.

Nel 2021 sono stati realizzati i percorsi formativi rivolti non solo ai componenti del CUG come di seguito illustrato:

Going home check list: a seguito del corso "Psychological Recovery Training (come sviluppare empowerment e resilienza) è emerso chiaramente quanto sia fondamentale per l'operatore sanitario, riuscire ad avere un giusto bilanciamento tra vita personale e lavorativa al fine di tutelare il proprio benessere psicofisico. Si è quindi evidenziata la necessità di identificare, riconoscere e stabilire una serie di semplici attività e suggerimenti che possano aiutare il "passaggio" dall'ambito lavorativo a quello personale.

Obiettivo formativo: elaborare un elenco di azioni e suggerimenti da mettere in atto a fine turno, a tutela del benessere lavorativo e per lo sviluppo di empowerment e resilienza.
Programma di lavoro: Stesura poster
L'attività formativa si è svolta nel mese di marzo 2021, ha avuto una durata di 2 ore ed ha coinvolto medici, infermieri e OSS della Medicina Interna di Gavardo.
Formati 5 operatori.

End-of shift workout (workout di decompressione di fine turno)
Obiettivi degli incontri:

- apprendere a elaborare e scaricare la fatica derivante dalla relazione professionale di cura in periodo di pandemia;
- imparare tecniche di decompressione per facilitare il passaggio dall'attività lavorativa al tempo della vita personale e migliorare il work-life balance;
- apprendere tecniche di rilassamento neuromuscolare e respiratorio per gestire gli accumuli di stress e mitigarne gli effetti.

Sono stati coinvolti gli operatori dei Pronto Soccorso, Rianimazione e Reparti COVID.
Il periodo di realizzazione è stato marzo 2021- maggio 2021.
Sono stati realizzati 16 incontri della durata di 1,5 ore ciascuno. Coinvolti complessivamente 105 operatori come di seguito illustrato:

- Desenzano: 5 incontri coinvolti complessivamente 31 partecipanti;
- Gavardo: 6 incontri coinvolti complessivamente 48 partecipanti;
- Manerbio: 5 incontri coinvolti complessivamente 26 partecipanti.

Nel 2021 è stato diffuso in Azienda il progetto Assegnazione voucher "Tra famiglia e lavoro"
ASST DEL GARDA aderisce all'Alleanza Locale di Conciliazione, rete di imprese con capofila il Comune di Montichiari, riconosciuta da Regione Lombardia.
L'Alleanza Locale di conciliazione ha messo a disposizione, tramite apposito avviso pubblico, risorse a supporto dei lavoratori delle imprese aderenti a parziale copertura degli oneri sostenuti per la fruizione di servizi di cura e socio-educativi assistenziali destinati a minori fino ai 14 anni e per servizi di cura per anziani e disabili.
Periodo 01.01.2021/31.12.2021.
Il Presidente del CUG ha garantito l'ampia diffusione in Azienda attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale di Sigma paghe nel Portale del dipendente, agli Albi Aziendali, alle OO.SS., ai componenti del CUG.

C. Area comunicazione e sensibilizzazione

Nel triennio 2022-2024 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.

Nel 2021 sono state mantenute attive le comunicazioni via mail con i componenti del CUG e con le OO.SS. finalizzate alla costruzione del Piano Formativo Aziendale e le comunicazioni relative alla diffusione del già citato avviso interno relativo all'Alleanza Locale di conciliazione. Le OO.SS. sono state inoltre destinatarie di comunicazioni periodiche, nel periodo gennaio-luglio 2021 e poi riprese da dicembre 2021 avente per oggetto la gestione emergenza COVID in ASST del Garda.

D. Area sensibilizzazione sulla violenza di genere

Nel triennio 2022-2024 l'ASST del Garda si impegna nella prosecuzione della collaborazione con la Rete "Tessere Legami" e del progetto "La tela dei legami" coordinato dalla Cooperativa Elefanti Volanti.

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

L'Azienda infatti 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.

Nel 2021 un argomento essenziale in tema di integrazione sul quale si è agito è stato quello relativo alla gestione del percorso per le donne che subiscono violenza.

In collaborazione con i Servizi Sociali del Comune di Desenzano, Ente capofila della rete Antiviolenza del Garda "Tessere Legami", sono state incrementate le seguenti attività:

- attivazione di tavoli di lavoro interistituzionali per la definizione delle Linee guida operative della rete antiviolenza, con specifiche relative alla presa in carico delle donne vittime di violenza con patologia psichiatrica e/o dipendenza patologica; ai tavoli di lavoro hanno partecipato rappresentanti di ASST del Garda (DSMD e Servizio Formazione e Aggiornamento), del tavolo tecnico della Rete Tessere legami, del Centro Antiviolenza e della Casa Rifugio afferenti alla rete. Il tavolo di lavoro si è riunito per tre incontri con

l'obiettivo di definire ruolo, competenze e responsabilità dei diversi Enti afferenti alla rete in caso di collocamento in fase acuta e di presa in carico di secondo livello. Gli incontri sono risultati fondamentali per le prese di decisioni condivise. Le linee guida sono state presentate agli assistenti sociali degli ambiti 9, 10, 11 e 12 tramite l'organizzazione di due incontri della durata di 4 ore in data 1/12/2021 (a Isorella) e 15/12/2021 (a Prevalle) per un totale di 42 partecipanti;

- invio della brochure informativa delle Rete antiviolenza nelle principali sedi di acceso della donna ad ASST del Garda (Pronto Soccorso, Consultori familiari, Ostetricia e Ginecologia, Poliambulatori, Pediatria, Punto prelievi, NOA/SERT) e pubblicazione sul sito Intranet ed Internet di ASST del Garda.

Nel 2021 l'ASST del Garda ha inoltre aderito al progetto sperimentale "La Tela dei Legami" coordinato dalla Cooperativa capofila "Elefanti Volanti" e con governance di ATS Brescia. Il progetto è volto alla realizzazione di progetti per la presa in carico delle donne minorenni vittime di violenza e minori vittime di violenza assistita. Nelle due edizioni del corso di 12 ore organizzato nel 2021, 23 operatori di ASST del Garda (NPI, NOA/SERT, Consultori, Disabilità) hanno partecipato all'evento.

E. Area benessere lavorativo

Nel triennio 2022-2024 l'ASST del Garda si impegna a proporre:

Azione 1 – **Programmare interventi di formazione rivolti al personale** finalizzati alla promozione del benessere organizzativo**.** A tal fine nel Piano Formativo Aziendale 2022 è stata prevista l'Area salute e sicurezza/benessere organizzativo in cui confluiscono i progetti formativi relativi alla tematica.

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.

Il servizio aziendale di sostegno psicologico rivolto agli operatori della ASST del Garda attivato a marzo 2020 è stato garantito da psicologi aziendali anche nel 2021 con l'erogazione complessiva di n. 245 prestazioni nei confronti dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta. Il servizio si attiva inviando e-mail di richiesta all'indirizzo di posta elettronica ascoltoperatori@asst-garda.it o mediante invio da parte del Medico aziendale.

Azione 3 – Rendere operativa la R.I.B.O. Rete Intraziendale Benessere Organizzativo.

Nel 2021 è stato organizzato l'evento formativo Verso il cambiamento organizzativo ed assistenziale - 1^ fase: percorso formativo e lavoro d'equipe

L'emergenza sanitaria covid-19 ha portato a cambiamenti organizzativi importanti nelle strutture aziendali. Obiettivo del percorso formativo è stato quello di

accompagnare il personale in questa fase di cambiamento, uniformando le competenze degli operatori.

Obiettivi formativi:
- offrire al team un supporto psicologico necessario ad affrontare il cambiamento con consapevolezza e spirito costruttivo
- fornire al personale informazioni di tipo clinico-assistenziale ed organizzativo utili allo svolgimento della loro nuova attività

La formazione, realizzata nel periodo giugno 2021 – ottobre 2021 ha coinvolto l'UO Polispecialistica di Gavardo. Formati 20 operatori di cui 14 infermieri e 6 oss.

Nel 2021 con Delibera n ° 250 del 02/12/2021 è stata istituita la R.I.B.O. Rete Intraziendale Benessere Organizzativo. La costituzione della RIBO è stata preceduta dalla pubblicazione della Manifestazione d'interesse per attività psicologica a supporto del benessere organizzativo, dalla valutazione delle candidature pervenute e dalla successiva comunicazione agli interessati dell'idoneità a seguito della valutazione della Direzione Socio Sanitaria.

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.

Nel 2021 l'ASST del Garda ha aderito all'iniziativa di ATS Brescia.

L'ATS di Brescia, con l'obiettivo di favorire la costruzione di comunità inclusive nei contesti scolastici, nei servizi e nelle organizzazioni del territorio, e nell'ottica dello sviluppo di interventi mirati al miglioramento dell'equity, al rispetto della diversity e alla prevenzione della violenza di genere ha progettato e definito il percorso formativo "Sesso, genere e orientamento affettivo nella promozione della salute"

La giornata formativa si è svolta il 20 dicembre 2021.

Obiettivi formativi:
- favorire una riflessione sul tema del sesso, del genere e dell'orientamento sessuale quali elementi costitutivi della persona;
- favorire la costruzione di comunità inclusive nei contesti scolastici, nei servizi e nel territorio, nell'ottica dello sviluppo di interventi mirati al miglioramento dell'equity e al rispetto della diversity, alla prevenzione della violenza di

genere;

- favorire lo sviluppo di interventi sanitari e psicosociali di Promozione della Salute e di prevenzione dei fattori di rischio che tengano conto dell'identità sessuale.

All'attività formativa hanno partecipato complessivamente 4 operatori dei Consultori: 2 ostetriche, 1 assistente sanitario e 1 assistente sociale.

Azione 1 – 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.**