

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brescia

Agenzia di Tutela della Salute di Brescia

Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 – 25124 Brescia

Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.ats-brescia.it

Posta certificata: protocollo@pec.ats-brescia.it

Codice Fiscale e Partita IVA: 03775430980

DECRETO n. 71

del 31/01/2022

Cl.: 1.1.02

OGGETTO: Approvazione del Piano della Performance 2022-2024.

**II DIRETTORE GENERALE - Dott. Claudio Vito Sileo
nominato con D.G.R. XI/1058 del 17.12.2018**

Acquisiti i **pareri** del
DIRETTORE SANITARIO
del
DIRETTORE SOCIOSANITARIO
e del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini

Dott.ssa Jolanda Bisceglia

Dott.ssa Sara Cagliani



IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'art. 48 impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre Piani di Azioni Positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "*Attuazione della legge 4 marzo, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" che, all'art. 10, con lo scopo di assicurare qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance aziendale, stabilisce l'adozione, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, di un documento programmatico, denominato Piano della Performance;
- le linee guida regionali elaborate nel 2011 dall'Organismo Indipendente di Valutazione, relative al sistema di misurazione delle performance delle Aziende Sanitarie pubbliche lombarde;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 ad oggetto "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 ad oggetto "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto Legislativo n. 74 del 25 maggio 2017 "Modifiche al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r) della legge 7 agosto 2015, n. 124";

Presa visione del documento elaborato dal Gruppo di Lavoro istituito nell'ambito dell'attività dell'O.I.V. per il coordinamento dei Nuclei di Valutazione delle Prestazioni degli Enti Socio-Sanitari lombardi e trasmesso nel dicembre 2013 ai Presidenti dei Nuclei di Valutazione delle Aziende Sanitarie;

Preso atto della Direttiva Ministeriale n. 2/2019 del 26 giugno 2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che prevede all'art. 3.2, in ragione del collegamento con il ciclo delle performance, che le Amministrazioni Pubbliche adottino il Piano triennale di Azioni Positive, quale allegato al Piano della Performance e che deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno;

Considerato che con Decreto D.G. n. 51 del 28.01.2022, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, è stato adottato il Piano di Azioni Positive Triennio 2022 - 2024, atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

Sottolineato che il presente Piano, a scorrimento, costituisce un adeguamento del Piano Performance 2021-2023, adottato dall'ATS di Brescia con Decreto D.G. n. 39



del 29.01.2021;

Ribadita la valenza triennale del Piano, in considerazione dello stretto collegamento – richiamato dal legislatore nella Legge n.190/2012 e nel Decreto Legislativo n. 33/2013, come modificati dal Decreto Legislativo n. 97/2016 – tra il Piano della Performance ed il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;

Considerato che è confermata la scelta dell’Agenzia di un documento sintetico e schematico che riporti gli impegni strategici e che declini gli obiettivi di programmazione e di gestione, riferiti all’anno in corso;

Visto il Decreto D.G. n. 32 del 14.01.2022 di presa d’atto della 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;

Dato atto che il Piano è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, con la programmazione regionale e con il Piano Azioni Positive triennio 2022-2024 approvato con Decreto DG n. 51 del 28.01.2022;

Dato atto della proposta di Piano della Performance per il triennio 2022-2024 elaborata dal Servizio Pianificazione e Controllo;

Acquisito il parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di questa Agenzia in data 31.01.2022, prot. ATS n. 0010394;

Considerato altresì, che in applicazione dell’art. 10, comma 8, del Decreto Legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii., corre l’obbligo, per la pubblica amministrazione, di pubblicazione del Piano sul proprio sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente”;

Ritenuto pertanto, di procedere alla formale adozione del Piano della Performance per il triennio 2022-2024 e alla relativa pubblicazione, in osservanza dei vigenti disposti normativi, sul sito istituzionale di questa Agenzia;

Vista la proposta presentata dal Direttore dei Servizi o Pianificazione e Controllo f.f., Ing. Ivan Campa, che, attesta, in qualità di Responsabile del procedimento, la regolarità tecnica del presente provvedimento;

Dato atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l’Agenzia;

Acquisiti i pareri del Direttore Sanitario, Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini, del Direttore Sociosanitario, Dott.ssa Jolanda Bisceglia e del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Sara Cagliani che attesta, altresì, la legittimità del presente atto

D E C R E T A

- a) di adottare, nel rispetto delle disposizioni in premessa richiamate, il Piano della Performance per il triennio 2022-2024, nel testo allegato, quale parte integrante al presente provvedimento (Allegato “A”, composto da n. 16 pagine);
- b) di stabilire, sin d’ora, che il Piano potrà essere integrato/modificato, in seguito ad ulteriori determinazioni regionali in ordine agli obiettivi assegnati per il corrente anno;
- c) di allegare al presente provvedimento, quale sua parte integrante il Piano di Azioni Positive triennio 2022 – 2024, di cui al Decreto DG n. 51 del 28.01.2022 (Allegato “B”, composto da n. 4 pagine);
- d) di procedere, a cura del Servizio Pianificazione e Controllo, alla pubblicazione dei contenuti del presente provvedimento nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web dell’Agenzia, in conformità al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii ed al PTPC vigente;
- e) di trasmettere il Piano, a cura della Struttura proponente, all’Organismo Indipendente di Valutazione di Regione Lombardia;



- f) di definire che i contenuti del presente atto saranno oggetto di informazione, a cura della Struttura proponente, agli uffici ed ai soggetti interessati;
- g) di dare atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Agenzia;
- h) 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. n. 33/2009;
- i) di disporre, a cura del Servizio Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo on-line - sezione Pubblicità legale - 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 dal Direttore Generale
Dott. Claudio Vito Sileo



IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022 – 2024

Sommario

PREMESSA.....	3
1. L' IDENTITA' DELL'AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI BRESCIA	4
1.1 CHI SIAMO	4
1.2 COSA FACCIAMO E COME OPERIAMO	8
2. GLI IMPEGNI STRATEGICI E GLI OBIETTIVI DELL'AGENZIA	9
3. LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE	9
3.1 LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE	9
3.2 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E CON I SISTEMI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	10
3.3 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO	10
3.4 GLI INDICATORI DI RISULTATO	10
GLOSSARIO	16



PREMESSA

Il Piano Performance è un documento programmatico, introdotto nel nostro ordinamento dalla "Riforma Brunetta" (D. Lgs. 150/2009), attraverso il quale si rendono noti gli obiettivi ed i risultati che si intendono perseguire nell'arco temporale definito, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Tale Piano è elaborato, in coerenza con gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, con la programmazione regionale e gli obiettivi di performance che la Giunta Regionale, con analogo Piano delle performance adottato con deliberazione di Giunta regionale, si è posta.

Il contesto organizzativo e funzionale, che trova definizione con il Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS), adottato con Decreto DG n. 53 del 31.01.2017 ed approvato a livello regionale con Deliberazione n. X/6467 del 10.04.2017, successivamente modificato con Decreto DG n. 576 del 19.10.2021 e approvato da Regione Lombardia con D.G.R. n. XI/5752 del 21.12.2021, anche per il 2022, come lo è stato per il 2021, risulterà fortemente influenzato dalla situazione sanitaria creatasi in conseguenza dell'epidemia da COVID 19.

Come influenzato e condizionato dall'evolversi dello scenario di emergenza sanitaria saranno priorità ed impegni strategici dell'Agenzia.

Il Piano dà avvio al ciclo di gestione della performance, quale ciclo di programmazione e controllo ed è redatto con lo scopo di:

- individuare ed incorporare le attese dei portatori di interesse;
- favorire la responsabilizzazione e la trasparenza;
- porre in essere percorsi di miglioramento continuo della performance.

Inoltre, riporta gli impegni strategici e le priorità dell'Agenzia in coerenza con le funzioni che risultano definite ed in capo ad ATS; con le risorse di cui dispone, individua indicatori capaci di misurare, nel tempo, l'andamento delle attività o processi soggetti a misurazione e, dunque, a valutazione.

Nella stesura del Piano, in assenza di recenti determinazioni di natura regionale, si è quindi continuato a tener in considerazione il contributo elaborato dal gruppo di approfondimento istituito dall'Organismo Indipendente di Valutazione regionale in tema di "Piano delle Performance ASL", tradotto in un documento trasmesso nel mese di dicembre 2013 al Presidente del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni dell'ex ASL di Brescia.

La prima parte del Documento presenta, in maniera sintetica, l'Agenzia mentre la seconda parte è focalizzata sul sistema di misurazione delle performance con la sintesi delle aree strategiche, degli obiettivi di rilevanza per l'utente e relativi indicatori.

Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente"; la Direzione Strategica darà conto dell'effettivo stato di attuazione attraverso la Relazione annuale sulle Performance.

1. L' IDENTITA' DELL'AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE DI BRESCIA

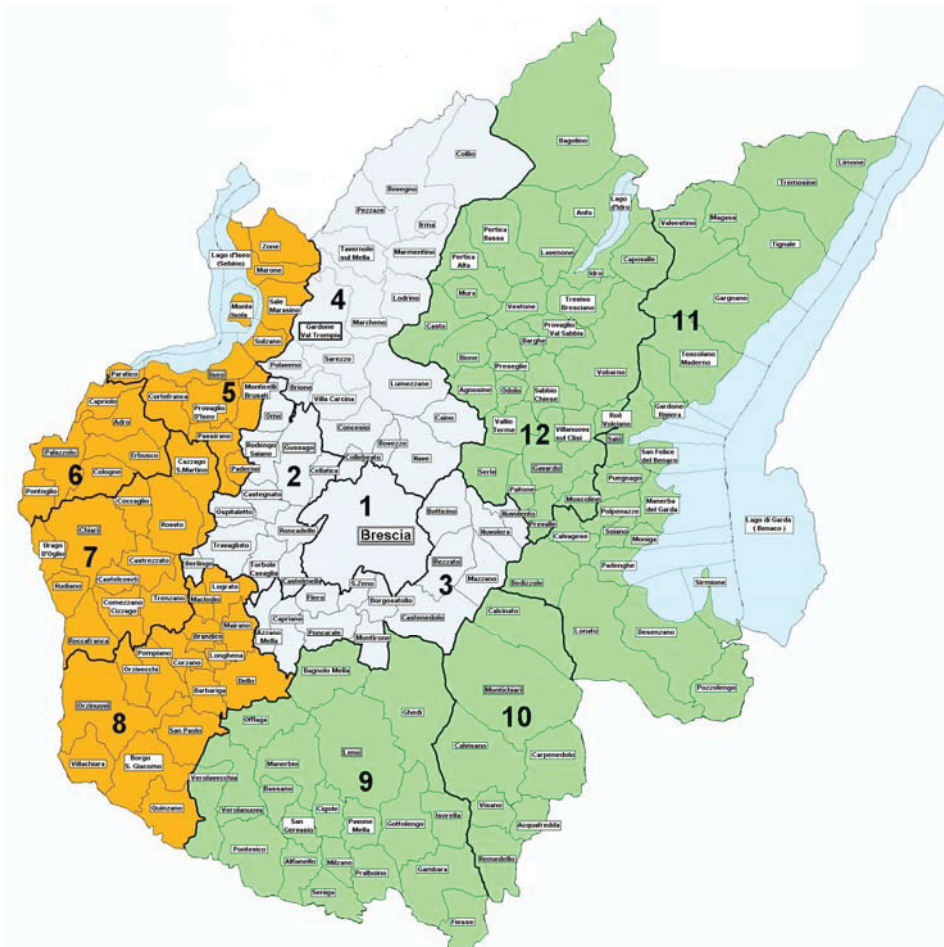
Costituita con D.G.R. n. X/4468 del 10 dicembre 2015 della Giunta della Regione Lombardia, l'Agencia di Tutela della Salute (ATS) di Brescia è dotata di personalità giuridica pubblica e autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica.

Si pone come garante della salute dei cittadini, attraverso la programmazione locale, intesa come confronto, valutazione della domanda di salute e appropriata presa in carico delle richieste del territorio.

Il territorio di riferimento ha un'estensione di 3.465 Km^q, comprendente 164 Comuni di cui 52 organizzati in 3 Comunità Montane. E' caratterizzato dalla presenza di tre laghi principali (Lago di Garda, Lago d'Iseo ed il Lago d'Idro), tre fiumi principali (Oglio, Chiese e Mella), due valli (Valtrompia e Valle Sabbia) ed un'ampia zona pianeggiante a sud del territorio cittadino, conosciuta come la Bassa Bresciana; varie zone collinari circondano la città e si estendono ad est verso il veronese e ad ovest verso la Franciacorta. Le attività produttive sono estremamente diversificate, sia in termini quantitativi che qualitativi, con piccole e medie imprese operanti prevalentemente nell'industria, nel commercio e nei servizi. E' caratterizzata anche da una forte vocazione agricola e da un notevole patrimonio zootecnico, nel settore avicolo, suinicolo e in quello del latte vaccino.

Nel territorio di competenza dell'ATS di Brescia, alla data del 31.12.2021, risultavano iscritti al SSR 1.174.892 assistiti.

L'ATS di Brescia, si articola in 3 Distretti, costituiti ai sensi dell'art. 7 bis della L.R. 33/2009 e ss.mm.ii, a loro volta suddivisi in 12 ambiti distrettuali.



Informazioni di dettaglio sull'organizzazione, sulle funzioni, sui principi di riferimento, sugli ambiti di rilevanza strategica sono consultabili sul sito dell'Agencia www.ats-brescia.it > [Amministrazione Trasparente](#).

1.1 CHI SIAMO

L'Agencia di Tutela della Salute di Brescia, presenta le seguenti principali caratteristiche:

- o la sede legale si trova a Brescia, in Viale Duca degli Abruzzi 15;
- o è contraddistinta dal seguente marchio aziendale, che la identifica chiaramente quale componente del Sistema Sanitario Regionale della Lombardia:

Sistema Socio Sanitario



ATS Brescia

- o il sito istituzionale è www.ats-brescia.it;
- o gli organi sono: il Direttore Generale, coadiuvato dai Direttori Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario, il Collegio Sindacale ed il Collegio di Direzione;
- o l'assetto organizzativo e funzionale è contenuto nel Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS), adottato con Decreto del DG n. 53 del 31.01.2017 ed approvato a livello regionale con deliberazione n. X/6467 del 10.04.2017 e successivamente modificato con Decreto DG n. 576 del 19.10.2021 e approvato da Regione Lombardia con D.G.R. n. XI/5752 del 21.12.2021;
- o la popolazione assistita, alla data del 31.12.2021, corrisponde a 1.174.892 di cui:
 - 127.173 → 65-74 anni (10,8% della popolazione)
 - 130.446 → ultra 74 anni (11,1% della popolazione)
 - 168.327 → stranieri (14,3% della popolazione)
- o L'assistenza sanitaria e socio sanitaria del territorio dell'ATS di Brescia è assicurata da una ricca rete di servizi di seguito elencati

Rete dei servizi sanitari di base	691	Medici di Medicina Generale (433 organizzati in forma associativa)
	168	Medici di Continuità Assistenziale attivi in 29 postazioni
	118	Pediatri di Famiglia (82 organizzati in forma associativa)
	54	Medici USCA
	340	Farmacie Territoriali (278 private e 62 Comunali)
	76	Ditte accreditate per forniture protesiche
	21	Esercizi autorizzati e attivi per la distribuzione di prodotti per celiachia (di cui 11 GDO con 76 punti vendita)
	11	Dispensari
	11	Grossisti depositari di gas medicali/medicinali
	46	Parafarmacie
Rete delle strutture sanitarie ed a contratto	3 ASST	9 Presidi 3.233 posti letto ordinari + 163 posti letto DH - 6 stabilimenti (senza autonomia gestionale)
	14	Strutture Private Accreditate e IRCCS 2.036 posti letto ordinari + 97 posti letto DH
	17	Comunità Psichiatriche/Neuropsichiatriche dell'Infanzia e Adolescenza Private (residenziali)
	10	Comunità Psichiatriche/Neuropsichiatriche dell'Infanzia e Adolescenza Private (semiresidenziali)
	17	Comunità Psichiatriche/Neuropsichiatriche dell'Infanzia e Adolescenza Pubbliche (residenziali)
	7	Comunità Psichiatriche/Neuropsichiatriche dell'Infanzia e Adolescenza Pubbliche (semiresidenziali)
	1	Servizi di Medicina di Laboratorio
	7	Poliambulatori (di cui 6 con attività di diagnostica per immagini)
	7	Poliambulatori di Medicina dello Sport (5 privati e 2 pubblici)
3	Stabilimenti Termali (di cui 1 temporaneamente sospeso)	
Rete dei servizi socio-sanitari	86	RSA autorizzate di cui 85 accreditate a contratto (6.138 posti letto a contratto su 6.811 autorizzati e 6.455 accreditati)
	4	Istituti di Riabilitazione (Cure intermedie 204 posti letto residenziali, comprensivi di 37 posti letto Post acuti, 10 posti letto a ciclo diurno continuo)
	8	Hospice Residenziali (95 posti letto a contratto su 97 posti letto autorizzati e 97 posti letto accreditati)
	55	Centri Diurni Integrati di cui 51 contrattualizzati (932 posti a contratto, 1.148 posti autorizzati e 1.098 posti accreditati)
	29	Enti Accreditati per Cure Domiciliari privati 26+ 3 ADI Pubbliche
	34	Consultori Familiari (di cui 16 pubblici afferenti alle 3 ASST e 18 privati autorizzati, accreditati e a contratto)
	9	Residenze Sanitarie Disabili (455 posti autorizzati di cui 449 accreditati e 440 a contratto)
	29	Centri Diurni Disabili (752 posti autorizzati di cui 752 accreditati e 738 a contratto)
	22	Comunità Socio Sanitarie (211 posti autorizzati di cui 210 accreditati e 208 a contratto)
	12	Servizi Ambulatoriali per le dipendenze (4 SMI, 4 SerT pubblici, 3 NOA pubblici e 1 Centro Clinico Cocainomani)
	25	Comunità Terapeutiche di cui 23 accreditate e a contratto (417 posti autorizzati di cui 415 accreditati e 349 a contratto) e 2 solo autorizzate (155 posti autorizzati)

- gli Operatori della ATS, inclusi gli operatori reclutati per fronteggiare l'emergenza Covid 19, alla data del 01 gennaio 2022, sono 726 di cui: 179 Dirigenti Sanitari, 21 Dirigenti Professionali Tecnico Amministrativi, 526 operatori del comparto, così suddivisi

MACROPROFILO	F	M	totale al 01.01.2022
Dirigenza Medica/Veterinaria	89	74	163
Dirigenza Sanitaria non Medica (Psicologi, Biologi Farmacisti)	15	1	16
Dirigenza Professionale e Tecnica	1	8	9
Dirigenza Amministrativa	9	3	12
TOTALE DIRIGENZA	114	86	200
Sanitario (infermieri assistenti sanitari, ostetriche, tecnici della prevenzione tecnici di laboratorio)	137	99	236
Tecnico (assistenti sociali assistenti tecnici operatori socio sanitari operatori tecnici)	26	37	63
Amministrativo	191	36	227
TOTALE COMPARTO	354	172	526
TOTALE GENERALE	468	258	726

di questi:

- 439 sono addetti ad attività centrali di cui n. 72 a tempo parziale (62 F e 10 M) e n. 367 a tempo pieno (241 F e 126 M);
 - 287 sono addetti ad attività territoriali di cui n. 50 a tempo parziale (47 F e 3 M) e n. 237 a tempo pieno (118 F e 119 M);
- L'età media dei dipendenti è di 50,21 anni.

- L'Agenzia svolge la sua attività in 12 sedi, gestite direttamente di cui:
 - n. 4 di proprietà;
 - n. 7 in comodato
sono, altresì, presenti, alla data del 01.01.2022:
 - n. 7 presidi assegnati alle ASST con presenza ATS;
 - n. 29 postazioni di Continuità Assistenziale.
- L'Agenzia dispone inoltre, alla data del 01.01.2022, di un parco automezzi composto da 139 mezzi, di cui n. 48 di proprietà e n. 91 a noleggio.
- L'Agenzia dispone, alla data del 01.01.2022 delle seguenti risorse informatiche:
 - 905 postazioni di lavoro (personal computer) di cui 178 Notebook;
 - 45 stampanti per ambulatori e front-office;
 - 31 stampanti a colori dipartimentali;
 - 58 centri stampa (Fotocopiatrici multifunzione dipartimentali);
 - 991 apparecchi telefonici (con tecnologia VOIP) con 165 linee su flussi primari;
 - 3 numeri Verdi (Screening 800077040, Malattie Infettive 800777346, Servizio Farmacie 800231061);
 - 428 cellulari;
 - 97 server (virtuali, su 4 host fisici) e un cluster fisico per DBMS Oracle nel sito di produzione, 26 server (virtuali, su 2 host fisici) nel sito di Disaster Recovery. E' in fase di ultimazione lo spostamento dei server virtuali di produzione presso il Data Center Regionale.

L'Agenzia redige i propri bilanci nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali; si riportano, in attesa della prossima formalizzazione del Bilancio di Previsione 2022, i dati del Bilancio d'Esercizio 2020 e del CET 4 trimestre 2021.

EQUILIBRIO ECONOMICO (importi in €)			
BILANCIO SANITARIO (AREA SANITARIA E SOCIO-SANITARIA)			
		Bilancio d'esercizio 2020 Decreto DG n. 529 del 23/09/2021	CET 4 TRIM 2021
Cod.	Voce		
	RICAVI		
ASLR01	Quota Capitaria	1.329.909.967	1.445.139.151
ASLR02	Funzioni non tariffate	3.520.445	3.433.156
ASLR05	Utilizzi contributi esercizi precedenti	4.799.101	2.227.017
ASLR06	Altri contributi e fondi da Regione (al netto rettifiche)	249.495.090	233.506.271
ASLR07	Altri contributi (al netto rettifiche)	2.534.151	2.478.359
ASLR08	Entrate proprie	6.580.031	6.626.379
ASLR09	Libera professione (art. 55 CCNL)	113.009	45.434
ASLR10	Prestazioni S.S.R.	-	-
ASLR11	Proventi finanziari e straordinari	5.221.693	4.889.503
ASLR13	Ricavi da prestazioni sanitarie	-	-
R_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	24.805.244	29.421.400
R_MOB_I	Mobilità internazionale	169.309	-
	Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	1.627.148.040	1.727.766.670
	COSTI		
ASLC01	Drg	560.855.086	612.219.962
ASLC02	Ambulatoriale	230.276.075	232.105.100
ASLC03	Neuropsichiatria	7.838.406	9.743.182
ASLC04	Screening	2.886.416	3.295.664
ASLC05	Farmaceutica+Doppio canale	218.817.313	225.189.805
ASLC06	Protesica e dietetica in convenzione	610.581	700.364
ASLC07	File F	137.575.206	136.549.537
ASLC08	Psichiatria	35.539.042	40.412.378
ASLC09	Personale	43.380.781	42.784.323
ASLC10	IRAP personale dipendente	1.826.551	1.757.819
ASLC11	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	78.723	36.937
ASSIC01	Prestazioni socio-sanitarie	186.827.542	199.146.936
ASLC12	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	574.178	574.734
ASLC13	Medicina Generale e Pediatri	103.578.105	110.178.715
ASLC14	Beni e Servizi (netti)	14.600.495	17.158.068
ASLC15	Altri costi	4.016.124	3.820.419
ASLC16	Accantonamenti dell'esercizio	6.363.673	7.798.287
ASLC17	Integrativa e protesica non erogata in farmacia (compresi acq. di beni)	18.335.766	17.290.684
ASLC18	Oneri finanziari e straordinari	487.449	3.461.271
ASLC19	Prestazioni sanitarie	26.209.200	34.121.085
C_MOB_A_PR	Mobilità attiva privati	24.805.244	29.421.400
C_MOB_I	Mobilità internazionale	1.666.084	-
	Totale Costi (al netto capitalizzati)	1.627.148.040	1.727.766.670
	Risultato economico	-	-
BILANCIO SOCIALE			
		Bilancio d'esercizio 2020 Decreto DG n. 529 del 23/09/2021	Bilancio Economico Previsione 2021 Decreto DG n. 91 del 19/02/2021
Bilancio Sociale	TOTALE RICAVI	45.187.182	29.274.198
Bilancio Sociale	- Costi capitalizzati	5.350.405	15.353.052
Bilancio Sociale	TOTALE RICAVI (al netto dei Costi capitalizzati)	39.836.777	13.921.146
Bilancio Sociale	TOTALE COSTI	45.187.182	29.274.198
Bilancio Sociale	- Costi capitalizzati	5.350.405	15.353.052
Bilancio Sociale	TOTALE COSTI (al netto dei Costi capitalizzati)	39.836.777	13.921.146

1.2 COSA FACCIAMO E COME OPERIAMO

L'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia attua la programmazione definita dalla Regione attraverso l'erogazione di prestazioni sanitarie e sociosanitarie tramite i soggetti accreditati e contrattualizzati, pubblici e privati.

L'Agenzia, tra i principali attori del Sistema Sociosanitario Lombardo agisce per accrescere la qualità dei servizi attraverso processi operativi trasversali, sviluppare le competenze degli operatori e garantire la sostenibilità del sistema locale.

Con la rilevante estensione geografica che la caratterizza, l'Agenzia è chiamata a programmare, indirizzare e supportare un sistema di area vasta, caratterizzato dalla significativa numerosità ed eterogeneità degli erogatori pubblici e privati, dalla storica capacità attrattiva (mobilità intra ed extra regionale) e da sviluppate e vivaci realtà di volontariato, produttive ed imprenditoriali.

Assume il ruolo di articolazione territoriale del Servizio Sociosanitario Lombardo e di affiancamento alla Direzione Generale Welfare rispetto al nuovo assetto organizzativo complessivo.

Anche mediante le proprie articolazioni territoriali, provvede al governo sanitario, sociosanitario e di integrazione con le politiche sociali del territorio che ricomprende; è responsabile della corretta, appropriata ed adeguata erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza per i cittadini ivi residenti.

Per esercitare questo compito è tenuta a sviluppare, a partire dall'analisi epidemiologica dei bisogni, sia le componenti di governo dell'offerta presente nel loro territorio (sia di natura pubblica che privata accreditata, per ogni LEA) sia di quello della domanda. Nella chiara divisione delle funzioni e dei ruoli, si propone di accrescere e consolidare sinergie tra le Istituzioni, costruire processi e percorsi che diventino punti di riferimento per l'intera rete dei servizi e favoriscano l'effettivo "prendersi cura" dell'assistito.

A tal fine svolge le seguenti funzioni:

- monitoraggio dei bisogni;
- negoziazione e acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie dalle strutture accreditate, secondo tariffe approvate dalla Regione;
- governo del percorso di presa in carico della persona in tutta la rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali;
- governo dell'assistenza primaria e del relativo convenzionamento;
- governo e promozione dei programmi di promozione della salute, prevenzione, assistenza, cura e riabilitazione;
- promozione della sicurezza alimentare medica e medica veterinaria;
- prevenzione e controllo della salute negli ambienti di vita e di lavoro;
- sanità pubblica veterinaria;
- attuazione degli indirizzi regionali e monitoraggio della spesa in materia di farmaceutica, dietetica e protesica;
- vigilanza e controllo sulle strutture e sulle unità d'offerta sanitarie, sociosanitarie e sociali.

2. GLI IMPEGNI STRATEGICI E GLI OBIETTIVI DELL'AGENZIA

Il Piano è lo strumento che valorizza e riunisce i contenuti essenziali di altri documenti, attraverso i quali l'Agenzia pianifica le proprie attività e ne verifica la gestione. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle fasi tipiche del ciclo di programmazione e controllo:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, integrandosi con il ciclo di bilancio;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti;
- f) rendicontazione dei risultati.

Sulla base dell'analisi del contesto locale, a partire dalla pianificazione regionale e dagli obiettivi di mandato istituzionale, che si traducono nel rispetto integrale della normativa nazionale e regionale di riferimento, l'Agenzia individua le seguenti aree di rilevanza strategica:

- la valutazione dei bisogni e governo della domanda e dell'offerta;
- la promozione della salute;
- la prevenzione medica e veterinaria;
- la promozione dell'assistenza territoriale quale luogo di valorizzazione delle diverse tipologie di servizi dell'assistenza primaria, della loro integrazione reciproca e con le strutture ospedaliere.

Si è ritenuto, in un'ottica di continuità con l'azione degli anni precedenti, di declinare nel Piano obiettivi propri della gestione ordinaria dell'Agenzia. Ancorchè tutta la linea dirigenziale ed operativa sia coinvolta e variamente impegnata a dare il proprio contributo alla gestione dell'emergenza, gli obiettivi individuati debbono essere raggiunti per garantire all'Agenzia di intraprendere il percorso di normalizzazione post emergenza.

Alla luce dell'impatto che l'attuale emergenza ha portato sull'organizzazione del lavoro, è stato inserito, tra gli obiettivi operativi, l'analisi del contesto organizzativo per promuovere la modalità del lavoro agile nel contesto dei Dipartimenti dell'ATS.

Si individuano pertanto:

- **Obiettivi strategici (2022-2024):** sono gli impegni di mandato, strategici assunti e perseguiti in un arco temporale pluriennale (un triennio), in collegamento ed integrazione con gli strumenti relativi alla trasparenza, all'integrità, al contrasto del fenomeno della corruzione e al Piano triennale di Azioni Positive;
- **Obiettivi operativi:** consistono nella declinazione annuale degli impegni strategici. Sono obiettivi di interesse regionale/aziendale, che, in coerenza con la programmazione dell'Agenzia sono funzionali a verificare, consolidare e/o migliorarne i servizi. Le diverse articolazioni organizzative rispettivamente coinvolte, attraverso un processo a cascata, assegnano gli obiettivi ai dirigenti ed agli operatori di rispettiva afferenza gerarchica.

Al fine di evitare duplicazioni e ripetizioni di contenuti già dettagliati nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2022-2024 e nell'aggiornamento del Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024, per la declinazione di obiettivi, azioni e misure specifiche – unitamente all'individuazione delle articolazioni coinvolte - si rinvia agli schemi di dettaglio contenuti nei Decreti di riferimento.

3. LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

La misurazione delle performance avviene con periodicità definita, attraverso il monitoraggio degli obiettivi di interesse regionale ed operativi, con reportistica mirata, quale quella del percorso di budget.

Nell'ambito del processo di budget, dal confronto periodico tra l'andamento della gestione e gli obiettivi definiti, possono essere effettuati, nel caso di criticità e/o scostamenti dai programmi, interventi correttivi.

E' compito del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni monitorare e valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi di programmazione e gestione contenuti nel presente Piano, ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato e della produttività del personale.

3.1 LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE

In linea con gli orientamenti normativi nazionali e regionali (Linee Guida OIV 2011 e sintesi 2013 lavori del gruppo di approfondimento costituito nell'ambito dell'OIV regionale) ed in continuità con la prassi in uso, le performance dell'Agenzia sono analizzate e valutate, secondo un approccio multidimensionale, in termini di:

- *accessibilità:* verifica del mantenimento di programmi e strumenti garantiti di equità di accesso per gli assistiti ai servizi e di qualità percepita dall'assistito per la prestazione ricevuta;

- *efficacia interna*: capacità delle articolazioni dell’Agenzia di raggiungere gli obiettivi definiti e le proprie finalità;
- *efficacia organizzativa*: l’efficacia del modello organizzativo in termini di formazione del personale, sviluppo delle competenze, benessere organizzativo, pari opportunità;
- *efficienza produttiva*: capacità di massimizzare il rapporto tra fattori produttivi impiegati nell’attività e risultati ottenuti, a parità di altre condizioni;
- *qualità dell’organizzazione*: capacità dell’organizzazione nella gestione dei processi produttivi e di erogazione dei servizi.

3.2 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E CON I SISTEMI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il Piano delle Performance, in coerenza con il Bilancio di Previsione per l’esercizio 2022, in fase di formalizzazione, rappresenta un utile strumento per la verifica del corretto impiego delle risorse nel perseguimento dei fini istituzionali e degli obiettivi definiti.

La valutazione del personale dipendente - dirigenza e comparto - risponde ai criteri previsti dalla vigente normativa e dal quadro contrattuale nazionale e locale; il personale Dirigente è anche soggetto a verifica al termine dell’incarico conferito (valutazione degli incarichi dirigenziali a cura dei Collegi Tecnici).

Il sistema premiante del personale è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e dell’Agenzia.

La performance individuale rappresenta il contributo di ciascun dipendente al conseguimento degli obiettivi dell’articolazione cui afferisce; presuppone la condivisione degli obiettivi e favorisce una comune visione dell’operatività basata sull’integrazione e sulla sinergia di differenti professionalità.

Gli obiettivi annuali sono assegnati e formalmente comunicati al personale dirigente e titolare di posizione organizzativa attraverso la scheda di valutazione; tempi, parametri, punteggi e scale per la valutazione sono definiti negli accordi di categoria e dal sistema di valutazione per il Comparto e per la Dirigenza vigenti.

3.3 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO

La stesura di questo Piano consegue ad un percorso avviato a partire dal 2012 dalla ex ASL di Brescia; la valenza del Piano è triennale, in considerazione della valenza temporale del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, comprensivo della sezione della Trasparenza, strettamente collegato al Piano delle Performance come confermato dal legislatore nel D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e del Piano triennale di Azioni Positive predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di ATS.

3.4 GLI INDICATORI DI RISULTATO

Nelle tabelle che seguono sono riportati gli indicatori di misurazione del risultato finalizzati a dare evidenza del consolidamento e miglioramento delle attività che sono attualmente attribuite e proprie dell’ATS; sono, altresì, utilizzati, per quanto possibile, gli indicatori definiti dalle Linee Guida OIV regionale 2011 e dal citato gruppo di approfondimento in tema di “Piano delle Performance ASL” istituito dall’OIV regionale (documento dicembre 2013).

Preme ancora una volta sottolineare che la scelta degli indicatori consegue all’esigenza informativa del cittadino, di una rappresentazione dei risultati allo stesso finalizzata e non, dunque, come strumento di verifica tecnica interno all’Agenzia.

Nello specifico particolare attenzione è posta nell’individuare obiettivi inerenti:

- accessibilità;
- efficacia organizzativa;
- efficacia produttiva;
- qualità dell’organizzazione;
- efficienza organizzativa;
- efficienza produttiva.

**OBIETTIVI e INDICATORI (triennio 2022-2024)**

OBIETTIVI STRATEGICI 2022 – 2024				
Obiettivo strategico	Responsabilità (A chi è in carico)	Risultato atteso (Cosa misuriamo)	Indicatore (Come lo misuriamo)	Target
Attuazione della Legge regionale di riforma del sistema sociosanitario lombardo	Tutte le articolazioni	Gestione della fase di attuazione della legge regionale e consolidamento ruolo e mission dell'Agenzia	Corretto e puntuale assolvimento degli adempimenti richiesti da Regione Lombardia, anche attraverso l'attuazione di un nuovo Piano di organizzazione	2022: = 100% 2023: = 100% 2024: = 100%
Consolidare e migliorare la qualità dei servizi	Tutte le articolazioni	Conseguire gli obiettivi di programmazione in attuazione degli indirizzi regionali con particolare riferimento al: <ul style="list-style-type: none"> • Contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni ambulatoriali e per i ricoveri; • Riordino della rete d'offerta del territorio di riferimento; • Processo di integrazione Ospedale Territorio e presa in carico del paziente cronico 	Raggiungimento degli obiettivi pianificati	2022: = 100% 2023: = 100% 2024: = 100%
Sicurezza Informatica e Governo dei sistemi Informativi	Tutte le articolazioni con il supporto del Servizio ICT	Garantire la sicurezza delle informazioni	Raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano di Sicurezza delle Informazioni	2022: = 100% 2023: = 100% 2024: = 100%
		Evoluzione dei sistemi informativi	Raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano di Evoluzione dei Sistemi Informativi e adeguamento degli stessi sulla base delle indicazioni Regionali annuali	2022: = 100% 2023: = 100% 2024: = 100%
Migliorare l'accesso del cittadino alle informazioni previste in tema di trasparenza	Tutte le articolazioni	Realizzazione adempimenti Sezione Trasparenza del Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Corretto e puntuale assolvimento degli adempimenti della Sezione Trasparenza del Piano triennale per la prevenzione della corruzione attraverso il conseguimento degli obiettivi previsti dal relativo Decreto DG ed evidenziati nelle relazioni previste entro il 15 dicembre di ciascuna annualità	2022: = 100% 2023: = 100% 2024: = 100%
Migliorare l'accesso del cittadino ai servizi	Tutte le articolazioni	Pubblicazione online di informazioni ed indicazioni sulle procedure afferenti i procedimenti dell'Agenzia (modalità di presentazione di richieste e/o istanze, descrizione conseguente iter procedimentale e modalità di comunicazione dell'esito; conseguente revisione ed integrazione della modulistica). Digitalizzazione dei procedimenti stessi con possibilità di avviarli mediante	Ricognizione di processi e di modulistica on line (entro settembre 2022) Predisposizione e validazione di modalità di svolgimento dei procedimenti e della relativa modulistica on-line rinnovata ed aggiuntiva e di eventuali misure di digitalizzazione di processi connessi (entro giugno 2023) Pieno utilizzo di modulistica on-line ed interfacciamento a	2022: = 100% 2023: = 100% 2024: = 100%



OBIETTIVI STRATEGICI 2022 – 2024				
Obiettivo strategico	Responsabilità (A chi è in carico)	Risultato atteso (Cosa misuriamo)	Indicatore (Come lo misuriamo)	Target
		strumenti digitali a distanza messi a disposizione online, con forme di autenticazione personale	distanza con gli utenti, prassi di costante monitoraggio di attualità della modulistica stessa	
Prevenzione del fenomeno della corruzione	Tutte le articolazioni	Realizzazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione	Corretto e puntuale assolvimento degli adempimenti del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, attraverso il conseguimento degli obiettivi previsti dal relativo Decreto DG ed evidenziati nelle relazioni previste entro il 15 dicembre di ciascuna annualità	2022: = 100% 2023: = 100% 2024: = 100%
Piano di Miglioramento	Tutte le articolazioni	Realizzazione del Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024	Corretto e puntuale assolvimento degli adempimenti del Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024, attraverso il conseguimento degli obiettivi previsti dal relativo Decreto DG ed evidenziati nella relazione annuale del CUG (entro il 30 marzo dell'anno successivo).	2022: = 100% 2023: = 100% 2024: = 100%



OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2022				
Obiettivo annuale	Responsabilità (A chi è in carico)	Risultato atteso (Cosa misuriamo)	Indicatore (Come lo misuriamo)	Target
Riorganizzazione delle attività dipartimentali	Tutti i Dipartimenti	Riduzione delle ferie arretrate del personale	Numero di giornate di ferie residue al 09/01/2023 massimo di 6 gg.	Comparto 100% Dirigenza 97%
Riorganizzazione delle attività dipartimentali	Tutti gli assetti	Emissione ordinativi di acquisto tramite piattaforma NSO (Ordine Elettronico)	La totalità degli ordinativi di acquisto dovrà essere emessa tramite il Nodo di smistamento degli ordini di acquisto delle amministrazioni pubbliche (NSO)	100%
Rispetto del Codice di Comportamento e corretto esercizio della vigilanza sulla sua osservanza	Tutti gli assetti	Diffusione e conoscenza	Almeno 2 eventi/anno per la diffusione e la conoscenza del Codice per ogni UOC/Services di Staff	100%
Valorizzazione del capitale umano	Dipartimento Amministrativo in collaborazione con tutte le articolazioni	Realizzazione delle iniziative previste dal Piano di formazione svolte anche in modalità a distanza FAD	Attività Svolte/Attività pianificate	70%
Realizzazione piano controlli annuale sugli erogatori sanitari e sociosanitari	Dipartimento Programmazione, Accreditemento, Acquisto delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie	Attuazione delle attività definite dal Piano controlli per il corrente anno	Attività Svolte/Attività pianificate	100%
Piano Integrato Locale degli interventi di Promozione della Salute	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria UOSD Prevenzione e Promozione della salute	Attuazione delle attività definite dal PIL (Piano Integrato Locale) per il corrente anno, nel rispetto delle indicazioni regionali	Attività Svolte/Attività pianificate	100%



OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2022				
Obiettivo annuale	Responsabilità (A chi è in carico)	Risultato atteso (Cosa misuriamo)	Indicatore (Come lo misuriamo)	Target
Realizzazione delle attività previste dal Piano Pandemico Regionale	Tutti gli assetti	Attuazione delle attività definite dal Piano Pandemico, nel rispetto delle indicazioni regionali	Attività svolte/Attività pianificate	100%
Realizzazione piano controlli annuale della prevenzione sanitaria	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Attuazione delle attività definite dal Piano controlli per il corrente anno, nel rispetto delle indicazioni regionali	Attività Svolte/Attività pianificate	100%
Consolidamento campagne di Prevenzione oncologica	Dipartimento Igiene e Prevenzione Sanitaria	Assicurare il mantenimento delle performance raggiunte sull'offerta degli screening organizzati	Adesione popolazione alle campagne di screening: mammella ≥ 2021 colon-retto ≥ 2021 cervice uterina ≥ 2021	100%
Realizzazione piano controlli annuale della prevenzione veterinaria	Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale	Attuazione delle attività definite dal Piano controlli per il corrente anno, nel rispetto delle indicazioni regionali	Attività Svolte/Attività pianificate	100%
Realizzazione Piano controlli annuale in ambito farmaceutico	Servizio Farmaceutico	Attuazione delle attività definite dal Piano controlli per il corrente anno, nel rispetto delle indicazioni regionali	Attività Svolte/Attività pianificate	100%



OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2022				
Obiettivo annuale	Responsabilità (A chi è in carico)	Risultato atteso (Cosa misuriamo)	Indicatore (Come lo misuriamo)	Target
Digitalizzazione scambio informativo con MMG/PLS	Dipartimento Cure Primarie	Attivazione e implementazione del nuovo portale aziendale per lo scambio informativo con i MMG/PLS	- n. medici attivati / n. medici totali - n. documenti scambiati in forma digitalizzata / n. documenti totali	100% 95%
Dematerializzazione dei documenti	Tutti i Dipartimenti	Consolidamento dell'utilizzo della firma digitale	Utilizzo della firma digitale per: - comunicazioni interne; - comunicazioni in partenza; - contratti/convenzioni/verbali	=>95% =>80% =>65%

GLOSSARIO

ADI:	Assistenza Domiciliare Integrata
ASL:	Azienda Sanitaria Locale
ASST:	Azienda Socio Sanitaria Territoriale
ATS:	Agenzia di Tutela della Salute
CET:	Certificazione Economica Trimestrale
CCNL:	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CUG:	Comitato Unico di Garanzia
D.Lgs:	Decreto Legislativo
DG:	Direttore Generale
D.G.R.:	Deliberazione Giunta Regionale
DH:	Day Hospital
DRSanitaria	
DRG:	Diagnosis Related Group
GDO:	Grande Distribuzione Organizzata
IRCCS:	Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
LEA:	Livelli Essenziali di Assistenza
L.R.:	Legge Regionale
MMG:	Medico di Medicina Generale
NOA:	Nucleo Operativo Alcolologia
OIV:	Organismo Indipendente di Valutazione
PLS:	Pediatra di Libera Scelta
PIL:	Piano Integrato Locale
POAS:	Piano Organizzativo Aziendale Strategico
RSA:	Residenza Sanitario Assistenziale
SerT:	Servizio Tossicodipendenze
SMI:	Servizio Multidisciplinare Integrato
SSR:	Servizio Sanitario Regionale

Allegato B

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brescia

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022/ 2024

Allegato B

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse in ATS Brescia al fine di promuovere una cultura del benessere organizzativo rafforzandone il principio delle pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", attraverso il riconoscimento del valore dell'unicità della persona, nelle sue differenziazioni e libertà fondamentali e della Direttiva M. Funzione Pubblica n.2/2019 del 26 giugno 2019, accogliendone gli aspetti innovativi organizzativi.

Nelle more dei decreti attuativi del Decreto Legge n. 80/2021, il Piano di Azioni Positive per la parità di genere concorre alla definizione del Piano PIAO (art.6 D.L.n. 80/2021) che integra:

- Piano delle performance
- Piano operativo del lavoro agile (Pola)
- Piano triennale dei fabbisogni di personale (Ptfp)
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Ptpc)
- Piano delle azioni positive per la parità di genere.

L'approccio dialogico assunto mira a favorire percorsi di attenzione e di sensibilizzazione di chi si trova in condizioni più vulnerabili, rimuovendone gli ostacoli che le persone incontrano nei percorsi di inclusione, cercando di prevenire la discriminazione in ogni sua forma: di genere, età, cultura, condizione economica, perseguendone i diritti universali di cittadinanza.

Al fine di individuare gli obiettivi da contemplare nell'ambito delle azioni positive per il triennio 2022-2024 ATS Brescia si avvale:

□ della consultazione del documento Indagine Stress Lavoro-correlato rivolta a tutti i dipendenti dell'Agenzia coordinata dalla Direzione Sanitaria, con RSPP aziendale, nel 2019-2020 riconfermando ancora attuali e interessanti come aree di miglioramento:

1. la *comunicazione aziendale*,
2. la *valorizzazione del personale*
3. la *governance partecipata*

□ della consultazione delle Relazioni Annuali 2018-2019-2020-2021 sull'attività del CUG in collaborazione con UO Risorse e sviluppo del Personale, da cui emerge un costante impegno nella *prevenzione* di ogni forma di discriminazione anche attraverso l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, con incarico biennale 2019-2020 alla Dott.ssa Francesca Torelli

□ dei percorsi specifici già sperimentati finalizzati a conseguire la tutela delle Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica attraverso l'adozione e la divulgazione interna del codice di condotta aziendale di cui al decreto DG 238/2021.

Allegato B

Al fine di conseguire gli obiettivi connessi ai suddetti tre percorsi, nel corso del prossimo triennio si intendono perseguire, consolidare e intraprendere le seguenti azioni positive:

AREA 1 promozione del Benessere Organizzativo

Obiettivi

- *promuovere strategie innovative di Benessere nei processi di cambiamento e di adattamento nell' area della comunicazione, motivazione e ascolto nelle relazioni interpersonali e di gruppo*
- *sensibilizzazione e diffusione cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità come elemento di valorizzazione e contrasto di ogni forma di discriminazione*
- *supporto alla prevenzione e rimozione di qualsiasi fattore stress lavoro correlato*

Azioni

1. proposta di almeno 1 modulo formativo sull'incremento delle performance relazionali, gestionali, non tecniche
2. proposta di nomina Consigliere di Fiducia
3. supporto al monitoraggio e prevenzione dei fattori di stress lavoro correlati

AREA 2 promozione stili di vita sani

Obiettivi

- *sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata allo stile di vita sano secondo le linee guida accreditate scientificamente*

Azioni:

1. supporto e promozione iniziative di WHP
2. implementazione e sviluppo della Medicina di genere

AREA 3 promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Obiettivi

- *potenziare la sinergia e il supporto delle reti di inclusione nel territorio*
- *stimolare la cultura dell'accoglienza e dell'attenzione al di carico di cura della famiglia e all'integrazione dei lavoratori con maggiori fragilità*

Azioni:

1. adesione e partecipazione alla Rete CUG nazionale
2. adesione e partecipazione alla rete dei CUG di area sanitaria in Regione Lombardia
3. collaborazione e confronto sul territorio con CUG UNIBS, Camera di Commercio, Comune di Brescia, ASST Spedali Civili, ASST Garda, ASST Franciacorta

Allegato B

AREA 4 promozione cultura anti-violenza

Obiettivi

- *promozione della cultura della parità di genere come superamento e prevenzione di ogni situazione a rischio di discriminazione, in declinazione del codice di condotta adottato dall'Agenzia con decreto n. 238 /2021*
- *promozione di una cultura dell'antiviolenza (con richiamo alla DGR 1986 del 23.07.2019 e legge regionale n.11 del 3 luglio 2012 - violenza di genere)*

Azioni:

1. partecipazione ad 1 evento formativo orientato alla parità di genere
2. realizzazione di 1 evento di sensibilizzazione nel mese di novembre contro la violenza alle donne