

RELAZIONE VALUTAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2021

Il Piano delle Performance è il documento programmatico triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target sui quali si baserà la misurazione, la valutazione nonché la rendicontazione della performance stessa.

Lo scopo del Piano delle Performance è assicurare la qualità della rappresentazione della performance stessa, la comprensibilità della sua rappresentazione agli stakeholders individuati (clienti interni/esterni, ATS e Regione Lombardia), nonché l'attendibilità della stessa misurazione.

Il Piano delle Performance per il triennio 2021/2023 è stato approvato con deliberazione aziendale n. 107 del 29 gennaio 2021 in coerenza con il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Come previsto dalle "Disposizioni in materia di prevenzione della corruzione" contenute nella Deliberazione X/1185 del 20/12/2013 della Giunta Regionale Lombardia e nel Dgls 25 maggio 2016 n.97, il Piano delle Performance 2021-2023 è integrato da obiettivi specifici atti a sviluppare le attività svolte dall'Azienda per l'implementazione e attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (che di regola include anche il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, realizzato ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33) adottato da questa Azienda con deliberazione n. 245 del 15 marzo 2021 ad oggetto "Adozione dell'aggiornamento al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021-2023".

La relazione che segue verte esclusivamente sulla valutazione dei cinque progetti individuati nel Piano delle Performance per l'annualità 2021.

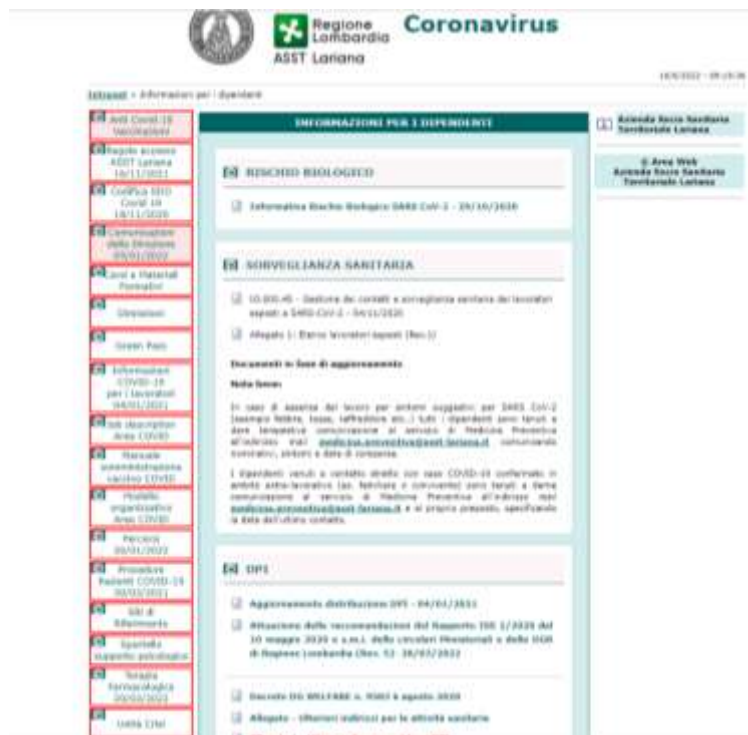
PROGETTO n. 1: Gestione emergenza COVID-19

Ambito: Strategico/Qualità e Sicurezza

Indicatore: Produzione di report correlati da tabelle, grafici e/o relazione attestante le attività svolte comprensive di dati statistici per area di competenza con evidenza dei risultati raggiunti

Attività svolte:

1. ASST Lariana ha sempre tempestivamente dato seguito a quanto richiesto da Regione Lombardia rispetto alle misure da adottare per il contenimento della diffusione del contagio sia per quanto riguarda le misure destinate ad utenti esterni, sia per quelle che interessano il personale dipendente; fra queste: rilevazione della temperatura all'ingresso (pedonale, pronto soccorso), distanziamento sociale al fine di evitare l'assembramento nelle sale di attesa e negli spazi comuni (sia in ambito ospedaliero che territoriale), la revisione dei percorsi interni finalizzata a ridurre al massimo il rischio di contagio.
2. Elaborazione e diffusione giornaliera alle UU.OO. interessate ed alla Direzione Strategica dell'occupazione dei letti nei reparti COVID. A titolo esemplificativo si riporta la rilevazione effettuata. Vedi **Allegato 1**).
3. Reportistica, su base settimanale, dei dipendenti risultati positivi al COVID-19 da parte del Servizio di Medicina Preventiva aziendale. A titolo esemplificativo si riporta la rilevazione effettuata. Vedi **Allegato 2**).
4. Aggiornamento sulla intranet aziendale di tutti i protocolli e procedure adottate da ASST Lariana.



ASST Lariana ha distribuito alle Strutture Residenziali del territorio le necessarie dosi vaccinali sia per il personale dipendente che per gli ospiti delle stesse.

- Il sistema di prenotazione a disposizione della popolazione è stato gestito su base regionale. ASST Lariana ha individuato e comunicato gli "slot" giornalieri di disponibilità alla vaccinazione.
- La campagna vaccinale è stata resa possibile anche grazie al massiccio coinvolgimento del personale sanitario (medico ed infermieristico) nonché del personale di supporto amministrativo dipendente. ASST Lariana, inoltre, ha acquisito un cospicuo numero di infermieri di famiglia e personale medico volontario che ha integrato il personale dipendente.
- Periodicamente sono stati redatti report che illustrano l'andamento della distribuzione e somministrazione dei vaccini nelle varie fasi. Si riporta di seguito l'esempio del report:

Dati al: 11/04/2021																				
	Dosi Residue		Dosi Consegnate		% Dosi Consegnate / Dosi Prestate		Fase 1		Fase 1 bis		Fase 2		Over 80		Scuola		FF.OO.		Totale	
	SE	TE	SE	TE	%	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
PFIZER-BIONTECH	33.370	33.362	99,8%	40.832	85,2%	5.117	1,8%	0	0,0%	35.133	62,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	77.142	82,9%	
ASTRAZENECA*	35.700	35.700	100,0%	0	0,0%	4.250	11,9%	56	0,2%	0	0,0%	11.711	32,8%	1.904	5,3%	17.921	50,2%			
MODERNA*	0.100	0.100	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
TOTALE	33.770	33.862	99,9%	40.832	85,2%	5.117	4,9%	56	0,0%	35.133	62,3%	0	0,0%	1.904	5,3%	17.921	50,2%			

di cui

SSA

ASST

PRIV. ACCB

14.718

21.727

4.407

OBBIETTIVO RAGGIUNTO

PROGETTO n. 3: Attivazione nuovo Blocco Operatorio di Cantù

Ambito: Strategico/Qualità e Sicurezza

Indicatore: Completezza documenti richiesti dalla normativa e invio in ATS

Attività svolta: con deliberazione n. 354 del 17 giugno 2021 ATS Insubria ha formalmente autorizzato all'esercizio ed accreditamento il nuovo Blocco Operatorio del P.O. Cantù-Mariano/Struttura di Cantù per numero 3 sale operatorie

OBBIETTIVO RAGGIUNTO

PROGETTO n. 4: Implementazione del "lavoro agile"

Ambito: Strategico/Qualità e Sicurezza

Indicatore 1: (smart working in forma semplificata) Nr. di operatori autorizzati sul numero totale dei richiedenti.

Indicatore 2: (smart working in forma ordinaria) mappatura delle attività da rendere in maniera agile ed adozione degli atti propedeutici allo sviluppo dello smart working in forma ordinaria così come previsto dal Pola

Attività svolta: Il progetto in questione è stato influenzato nel raggiungimento, in primis dal Decreto Legge 30/04/2021 n. 56 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, convertito in Legge n. 87/2021 del 17/06/2021, che all’articolo 1) “Disposizioni urgenti di lavoro agile” modifica l’articolo 263 del D.L. 34 del 19/05/2020, convertito in L. 77/2020 e l’articolo 14 c.1 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, ed in particolare laddove:

- 1) rinvia alla contrattazione collettiva la definizione degli istituti del lavoro agile, e comunque non oltre il 31/12/2021;
- 2) prevede che fino a tale data prosegue l’accesso al lavoro agile attraverso le modalità semplificate di cui all’articolo 87 c. 3 del D.L. 17.3.2020, mediante la flessibilità dell’orario di lavoro, comunque a condizione che l’erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- 3) prevede di mantenere inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico della tutela della salute adottate dalle autorità competenti;
- 4) conferma l’obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare i “Pola” entro il 31 gennaio di ogni anno, rideterminando la percentuale minima dei dipendenti che potrà avvalersi del lavoro agile – precedentemente fissata al 60% - al 15% per le attività che possono essere svolte in modalità agile;
- 5) prevede che, in caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sia svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta.

Per quanto sopra esposto, si è provveduto con determina n. 287 del 1 luglio 2021 a prorogare al 31/12/2021 le determinazioni attuative in materia di lavoro agile, nella forma, semplificata, dandone contestualmente avviso a tutti i dipendenti.

Successivamente è poi intervenuto il Decreto 8 ottobre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione dal titolo “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni” (G.U. Serie Generale n. 245 del 13/10/2021) contenente la disciplina per il rientro al lavoro in presenza di tutti i dipendenti pubblici, dal 15 ottobre 2021, (ad eccezione dei lavoratori cosiddetti “fragili” per i quali è stata prevista una specifica tutela normativa) in attesa della definizione della disciplina contrattuale dello smart working e dell’adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione).

La competente Struttura UOC Gestione Risorse Umane procederà alla regolamentazione del lavoro agile in forma ordinaria, a seguito della regolamentazione dell’istituto in questione, con la sottoscrizione dei nuovi CCNL del Comparto Sanità, della Dirigenza Area Sanità e di quello del Personale dell’Area delle funzioni Locali Sezione PTA.

OBIETTIVO NON VALUTABILE PER VARIAZIONE INTERVENUTA NEL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

PROGETTO n. 5: Monitoraggio e controllo conformità alle norme in materia di prevenzione della corruzione per gli acquisti sottosoglia

Ambito: Strategico/Qualità e Sicurezza

Indicatore: Redazione di report a seguito degli audit effettuati. 100% dei contratti rispettosi delle disposizioni di legge per acquisti sottosoglia di beni e servizi acquistati per fronteggiare la pandemia

Attività svolta: Sono stati programmati ed effettuati dodici audit (100%) che hanno coinvolto le UU.OO. interessate (UOC Gestione degli Approvvigionamenti e Logistica, UOC Farmacia Ospedaliera e UOC Servizi Tecnici e Patrimonio); agli atti degli uffici competenti i verbali attestanti gli esiti degli audit effettuati.

Per quanto riguarda i contratti, tutti rispettosi delle disposizioni di legge per acquisti sottosoglia di beni e servizi acquistati, su un totale di nr. 531 contratti, nr. 31 (pari al 5,8%) hanno riguardato acquisti per fronteggiare la pandemia. In particolare dei 31 contratti stipulati per fronteggiare la pandemia, 2 riguardano l'acquisizione temporanea di risorse umane (autisti e personale di supporto) e 29 per l'acquisizione di beni. Dei rimanenti 500 contratti per ulteriori acquisizioni, 37 di questi hanno riguardato servizi (2 per risorse umane e 35 per acquisizione di servizi diversi) e 463 per l'acquisizione di beni.

OBIETTIVO RAGGIUNTO