

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2021

INDICE

INTRODUZIONE	3
IL CONTESTO	4
o La popolazione	5
o L'articolazione aziendale	8
IL CICLO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE	12
o FASI DEL PROCESSO DELLA PERFORMANCE	12
o IL MONITORAGGIO DELLA GESTIONE	13
o IL RISULTATO DELLA GESTIONE: BILANCIO DI ESERCIZIO 2021	14
o RISULTATI 2021 DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE BERSAGLIO	17
o BILANCIO DI GENERE	18
o MANOVRA DEL PERSONALE	27
MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI	38
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ASFO	38
VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI	39

INTRODUZIONE

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i risultati di performance ottenuti dall'Azienda nel corso del 2021.

La presente relazione viene redatta coerentemente con quanto previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n.150/2009 "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".

La definizione di un sistema di misurazione e valutazione della performance, prevista dal D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, introduce una disciplina organica, per la pubblica amministrazione, relativa all'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa e principi di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

La performance è un concetto centrale che assume il significato di contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato¹) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Nell'Azienda, la performance va misurata:

- a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (performance aziendale), sui quali viene valutata la Direzione Generale;
- a livello di singolo Dipartimento, Struttura Complessa e Struttura Semplice dipartimentale, individuata come centro di responsabilità (performance organizzativa) ;
- a livello di singolo dipendente afferente all'area contrattuale sia della dirigenza che del comparto (performance individuale).

La formalizzazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'Azienda assolve, quindi, a una pluralità di scopi:

1. migliorare l'efficienza del sistema di programmazione e di attuazione degli obiettivi,
2. introdurre uno strumento di apprendimento organizzativo e di orientamento dei comportamenti a supporto dei processi decisionali,
3. rappresentare, misurare e rendere pubblica e trasparente l'efficacia organizzativa rispetto agli obiettivi istituzionali (accountability).

Conseguentemente i processi d'individuazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati si svolgono con riferimento sia a livello complessivo aziendale sia di singola struttura operativa, con risultati che si integrano con la valutazione della performance individuale (articolo 10, comma 1, lett a), D.lgs. n. 150/2009), effettuata secondo le procedure ed i criteri *concordati* con le

¹ Per semplificazione si assimila al concetto di risultato quello della produttività del comparto

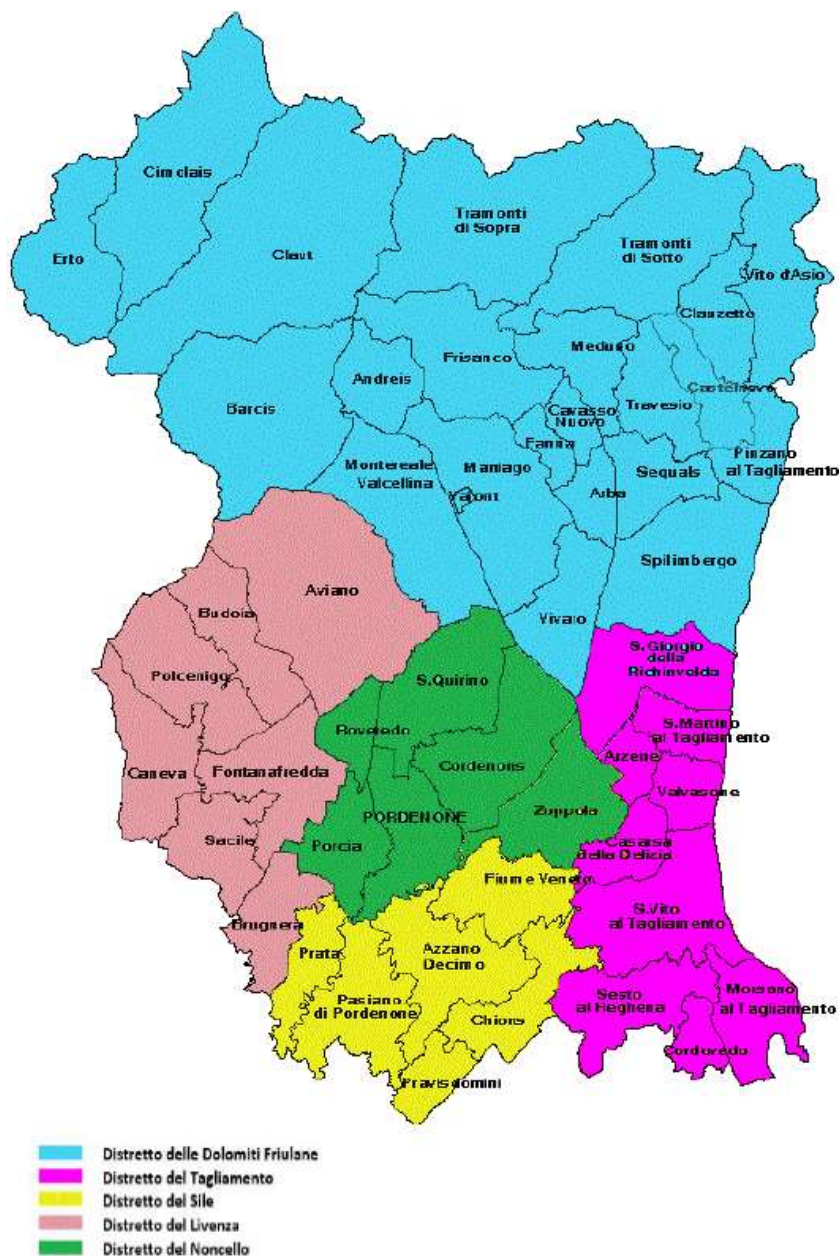
Organizzazioni Sindacali, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, nonché concorre alla valutazione professionale di competenza del Collegio Tecnico.

La redazione della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Azienda rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto 150/2009);
- il documento che consente il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso al sistema premiante.

IL CONTESTO

Il territorio dell'Azienda Sanitaria "Friuli Occidentale" (AsFO) coincide con la provincia di Pordenone ed ha un'estensione di 2.273 kmq, pari al 29% della superficie regionale.



o La popolazione

La popolazione residente al 1/1/2021, in base ai dati ISTAT aggiornati dopo l'ultimo censimento, ammonta a 310.634 abitanti, e risulta stabile rispetto all'anno precedente (310.502 abitanti al 1/1/2020 dopo il ricalcolo post-censimento). Nel bilancio annuale il saldo demografico naturale è risultato negativo con 2.081 nati e 3.707 morti (-1.626), ma è stato bilanciato dal saldo demografico (+1.758).

La composizione per fasce di età dei residenti al 1/1/2021 risulta essere così strutturata:

Fasce d'età	Maschi		Femmine		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%
0-14	20.859	13,64%	19.522	12,38%	40.381	13,00%
15-64	98.710	64,56%	95.906	60,81%	194.616	62,65%
65-w	33.339	21,80%	42.298	26,82%	75.637	24,35%
Totale Residenti	152.908	100,00%	157.726	100,00%	310.634	100,00%

I principali fenomeni demografici che hanno caratterizzato il territorio dell'AsFO dagli anni '90 ad oggi sono l'invecchiamento della popolazione residente e l'immigrazione dall'estero.

L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno demografico senza precedenti nella storia e interessa gran parte dei Paesi industrializzati: è causato principalmente dalla riduzione della natalità e dall'aumento della durata della vita. La speranza di vita alla nascita nel 2019 in provincia di Pordenone risulta di 82,6 anni nei maschi e di 86,3 anni nelle donne e nel 2020 è diminuita rispettivamente a 80,7 anni e 85,7 anni a causa dell'eccesso di mortalità determinato dalla pandemia da COVID-19.

	Speranza di vita alla nascita (Prov. PN)		
	Maschi	Femmine	Totale
2011	79,9	85,7	82,7
2012	79,7	85,5	82,5
2013	80,3	85,5	82,8
2014	81,3	86,2	83,7
2015	81,0	85,7	83,3
2016	81,1	86,4	83,7
2017	81,6	85,9	83,7
2018	81,7	85,6	83,6
2019	82,6	86,3	84,4
2020	80,7	85,7	83,2

Il quadro demografico risente degli effetti della pandemia sia per l'aumento del numero di decessi legati al COVID 19 sia per le conseguenze sulla natalità, che potranno essere valutate negli anni successivi.

I dati di mortalità vengono comunemente utilizzati come macro indicatori dello stato di salute di una popolazione, dato che le statistiche di mortalità rappresentano la più diffusa fonte di informazione disponibile e comparabile sui problemi di salute.

I tassi standardizzati (per età) di mortalità in provincia di Pordenone che erano riduzioni dagli anni '90, con una certa stabilità nel quinquennio 2015-2019, sono diminuiti in misura importante nel 2020.

I dati ISTAT mostrano che nel quinquennio 2015-2019 sono morte mediamente 3.243 persone all'anno residenti in provincia di Pordenone, pari a un tasso grezzo di mortalità di 10,1 per 1.000 residenti. Nel 2020 sono decedute 3.707 persone residenti in provincia di Pordenone, pari a un tasso grezzo di mortalità di 12 per 1.000 residenti. L'eccesso di mortalità registrato nel 2020 è attribuibile alla pandemia da COVID-19.

La pandemia da COVID-19 ha avuto un impatto notevole su molteplici aspetti della vita, tra cui quelli economici, sociali e non solo relativi alla salute fisica e psichica della popolazione. La gestione dell'emergenza e le misure di contenimento del contagio hanno avuto importanti ripercussioni anche sull'offerta di prestazioni sanitarie con il rischio di ritardare diagnosi e trattamenti.

Gli indicatori demografici mostrano un aumento delle fasce economicamente non produttive (giovannissimi e anziani) rispetto a quelle considerate produttive. L'indice di dipendenza, che indica il rapporto tra la popolazione di età inferiore ai 15 anni e superiore ai 64 anni e la popolazione compresa nell'intervallo tra 15 e 64 anni, è arrivato a 59,6%. Questo significa che la popolazione in età attiva, ha "in carico" una quota molto importante di popolazione inattiva.

L'indice di vecchiaia, che indica il rapporto tra popolazione con età superiore a 64 anni e popolazione con età inferiore a 15, è arrivato a 187,3 nel 2020.

Anche in questa provincia, pertanto, si sta affermando uno squilibrio generazionale, con una percentuale di ultra 64enni del 24,4% e le proiezioni demografiche mostrano un ulteriore aumento nei prossimi decenni.

Negli anni '90 e nel primo decennio degli anni duemila si è verificato un rilevante movimento migratorio dall'estero. Il picco del numero di stranieri residenti si è toccato nel 2010 con oltre 36.000 unità.

La distribuzione della popolazione al 31/12/2020 per fasce di età è la seguente:

<i>0-14</i>	40.381
<i>15-64</i>	194.616
<i>65-74</i>	36.876
<i>75-W</i>	38.761
<i>0-W</i>	310.634

La popolazione esente da ticket nell'esercizio 2021 è pari a 116.661 unità (61.648 per motivi di reddito, 55.013 per altri motivi) (da "assistiti domiciliati in data 31/12/2010" mod. SAN.US.071-08 Insiel).

o L'articolazione aziendale

L'articolazione aziendale di AsFO si sviluppa secondo due paradigmi tra loro integrati:

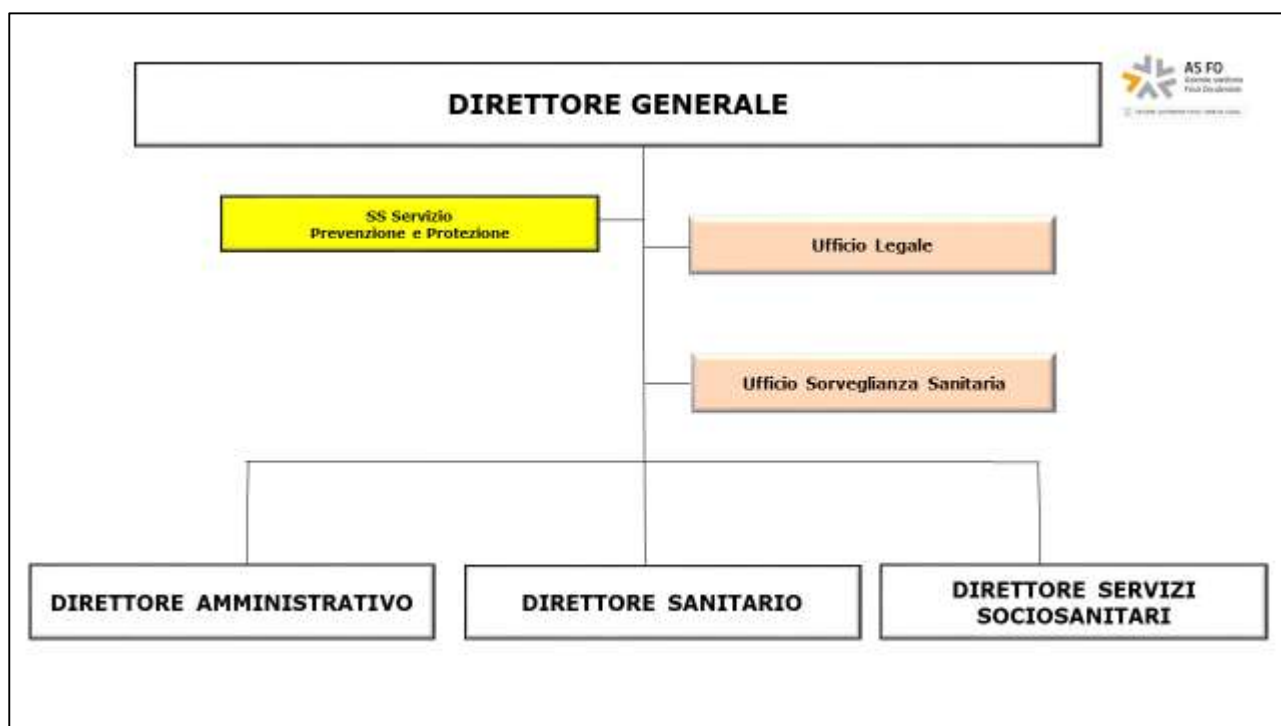
- ✓ la gestione delle articolazioni aziendali (approccio verticale / gerarchico);
- ✓ la gestione dei processi aziendali (approccio orizzontale / funzionale).

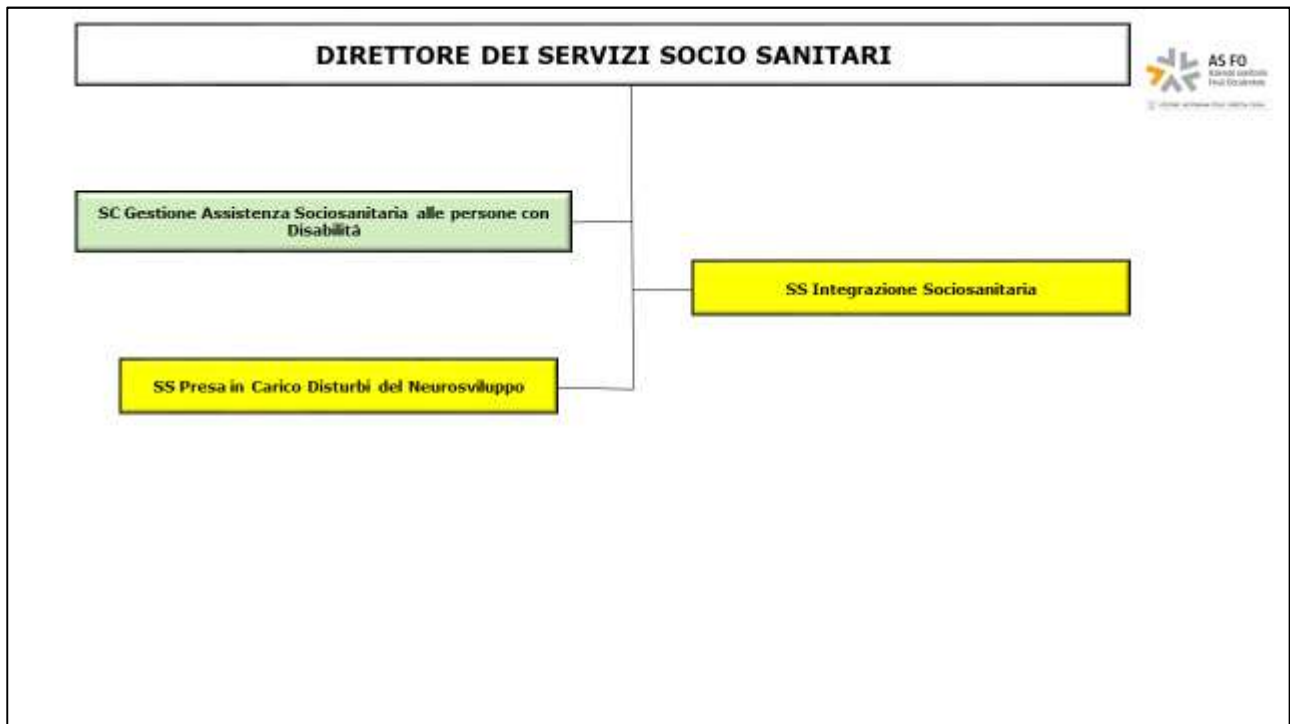
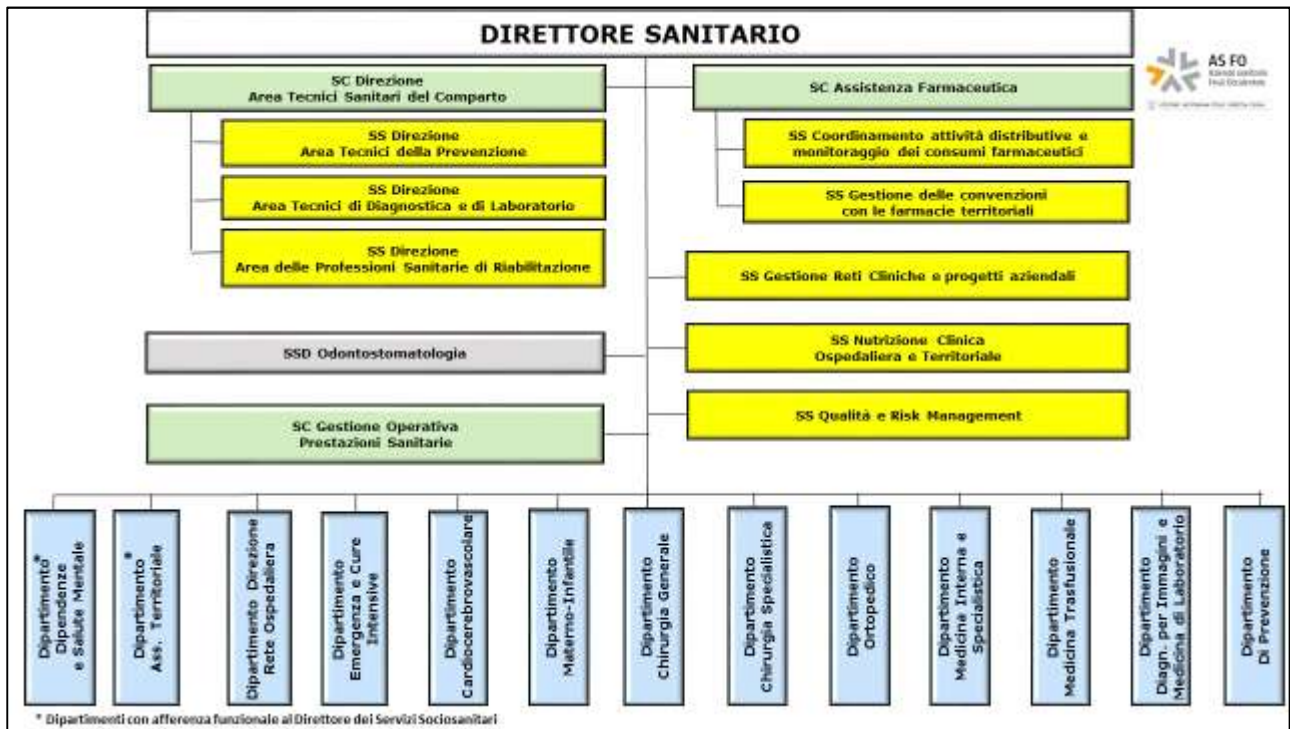
AsFO è articolata in strutture operative alle quali è affidata la gestione operativa delle risorse (persone, spazi, attrezzature, materiali, metodi e modelli organizzativi, etc.).

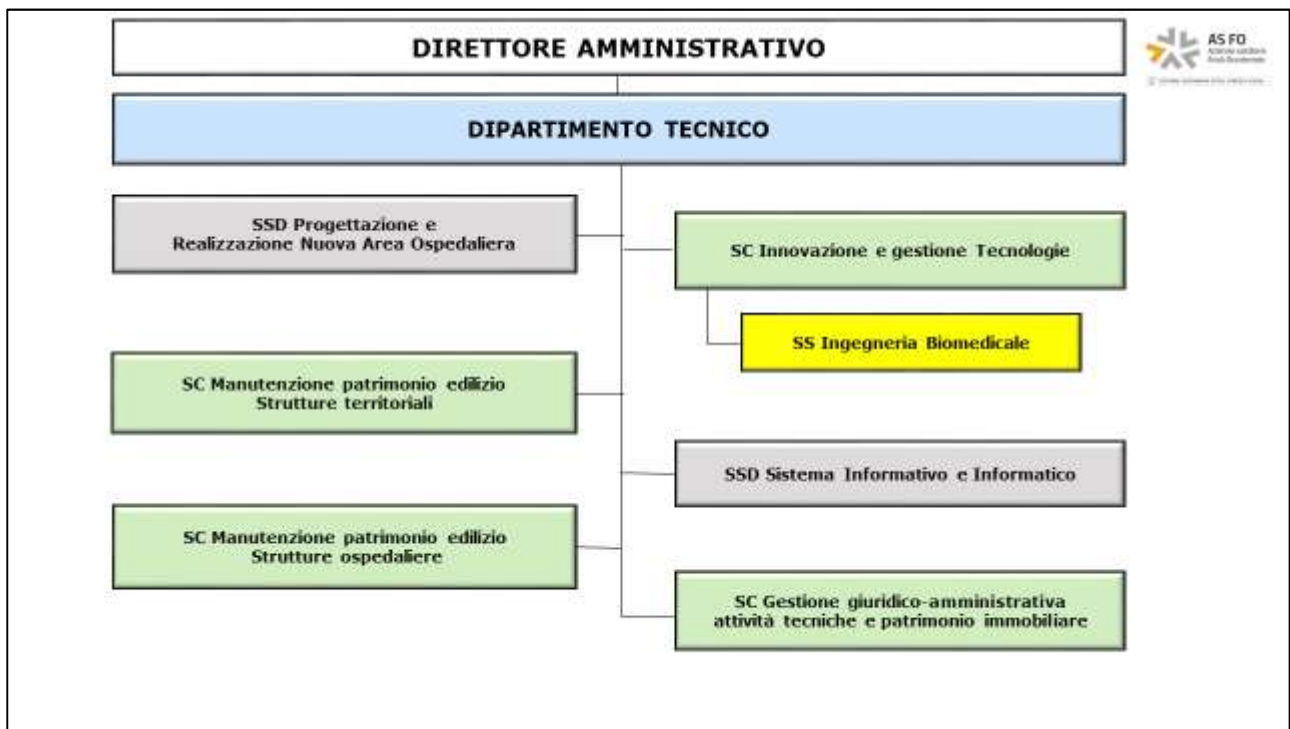
Le strutture operative aziendali sono caratterizzate da livelli diversi di complessità, in funzione delle diverse risorse attribuite e delle diverse competenze e obiettivi assegnati.

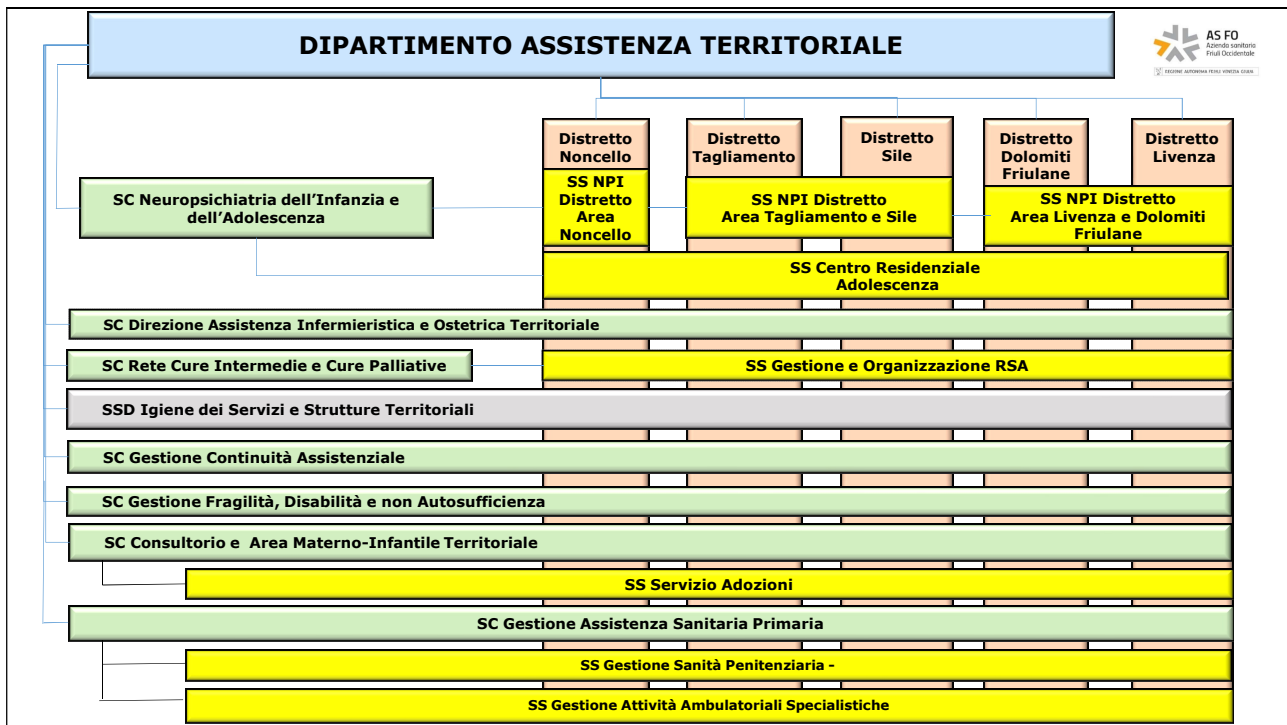
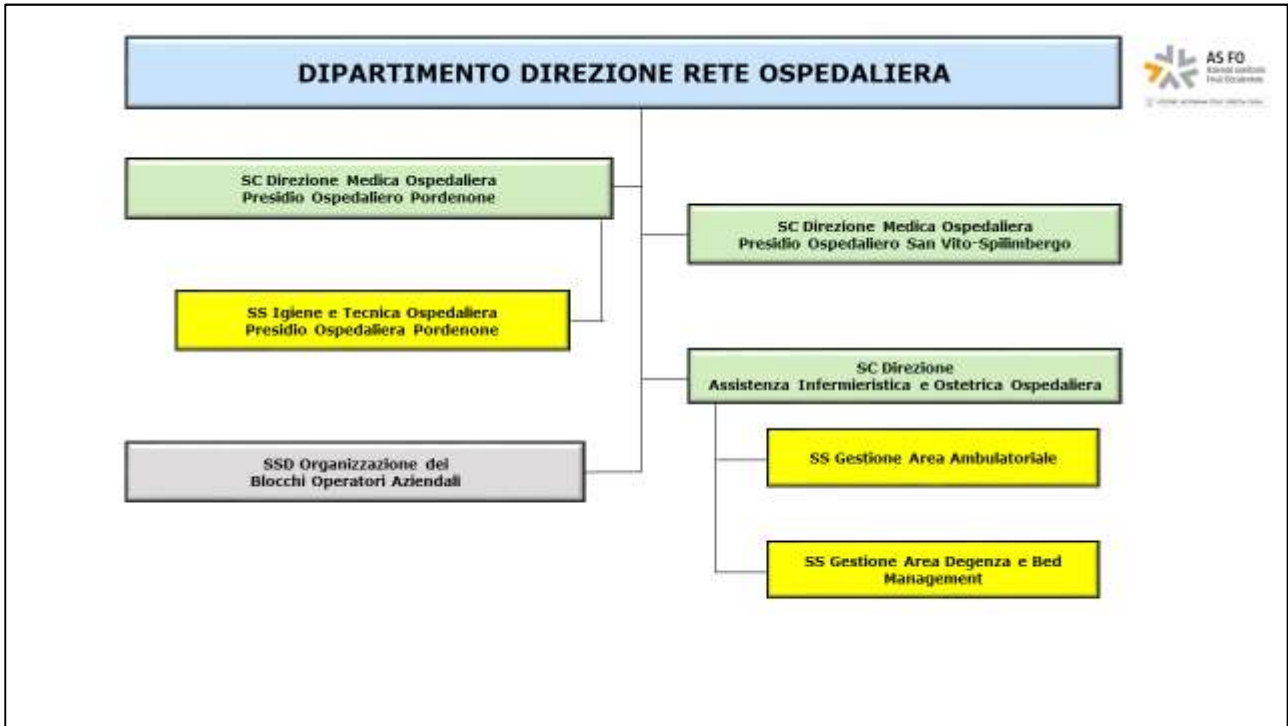
ORGANIGRAMMI

Decreto n. 474 del 1/06/2022









IL CICLO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE

La Sezione Performance è redatta in coerenza con le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato con il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.

o FASI DEL PROCESSO DELLA PERFORMANCE

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, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali correttivi;
- d) misurazione e valutazione delle performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo di meccanismi premianti;
- f) rendicontazione dei risultati.

Il piano della performance si articola negli atti di programmazione aziendale e di programmazione operativa di budget. Costituisce lo strumento di avvio del ciclo della performance. I rendiconti periodici della gestione nonché i monitoraggi di budget consentono il controllo costante della performance e l'apporto degli eventuali correttivi.

Gli obiettivi, ovvero le dimensioni oggetto di misurazione, sono correlati prioritariamente – anche se non esclusivamente – agli indirizzi della programmazione regionale che rappresentano il punto di riferimento per le scelte strategiche.

L'organismo indipendente della valutazione assicura il coordinamento ed il supporto metodologico per la elaborazione del piano e gestione del ciclo della performance.

L'assegnazione degli obiettivi

I Valori pubblici sono definiti dalla Direzione nell'ambito della pianificazione strategica; essi vengono quindi declinati in obiettivi assegnati alle singole strutture attraverso un processo definito e coerente con il sistema di bilancio.

In particolare, tramite il sistema di assegnazione, vengono declinati a livello di singole strutture operative gli obiettivi strategici aziendali e, attraverso la produzione di specifica reportistica, la dirigenza ne monitora l'andamento, al fine di attuare tempestivamente eventuali correttivi in caso di criticità e/o scostamenti dai programmi.

Gli obiettivi aziendali vengono definiti dalla Direzione con cadenza annuale. Essi vengono declinati e assegnati a tutte le Strutture attraverso una fase di concertazione ed approfondimenti con tutti i dirigenti/responsabili.

Il processo di budget 2021 si è concluso nel periodo tra maggio e giugno con tutte le strutture responsabili di budget, e che le schede contengono l'indicazione delle risorse umane assegnate a

ciascun responsabile a fronte degli obiettivi concordati e (decreto n. 800 dd. 7/09/2021 e n. 905 dd. 06.10.2021 "schede budget 2021 negoziate" e decreto n. 1223 dd. 29/12/2021 "schede budget 2021 rinegoziate" sulla base dell'analisi degli obiettivi evidenziata dal III° rendiconto infrannuale 2021").

Gli obiettivi sono strutturati prevedendo gli indicatori necessari per misurare la performance organizzativa, comprese le tempistiche di raggiungimento.

In corso d'anno, vengono effettuate le verifiche sul raggiungimento e sulle eventuali criticità insorte; se necessario gli obiettivi possono essere modificati.

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della performance e garantisce la correttezza dei sistemi di misurazione e di valutazione.

o **IL MONITORAGGIO DELLA GESTIONE**

LR 26/2015 art 44, modificato per effetto di quanto disposto dalla L.R. 22/2019, prevede che il processo di controllo della gestione degli enti del SSR si articoli in controlli trimestrali da adottarsi con provvedimento di approvazione del Direttore Generale rispettivamente entro il 31 maggio, il 31 luglio e il 31 ottobre di ogni anno e che entro gli stessi termini i report trimestrali vengano trasmessi all'Azienda regionale di coordinamento per la salute:

- il I° rendiconto è stato adottato con decreto n. 551 del 31.05.2021, in base alle indicazioni regionali di cui alla nota prot. n. 20146/P del 24.05.2021;
- il II° rendiconto è stato adottato con decreto n. 723 del 30.07.2021, in base alle indicazioni regionali di cui alle note prot. n. 26182/P del 06.07.2021 e n. 28828/P del 27.07.2021;
- il III° rendiconto è stato adottato con decreto n. 990 del 02.11.2021, in base alle indicazioni regionali di cui alle note prot. n. 38925/P del 19.10.2021 e n. 39620/P del 25.10.2021.

Il controllo annuale è volto a:

- a) verificare i risultati di ciascun ente del Servizio sanitario regionale e del Servizio sanitario regionale nel suo complesso;
- b) predisporre gli opportuni interventi correttivi per perseguire la coerenza tra gli obiettivi assegnati e le azioni intraprese in relazione alla pianificazione e programmazione regionale;
- c) rendere pubblici i risultati della gestione.

Gli strumenti per il controllo annuale sono in particolare, come disciplinati dal decreto legislativo 118/2011:

- a) il bilancio di esercizio degli enti del Servizio sanitario regionale;
- b) il bilancio del Servizio sanitario regionale consolidato.

Il Direttore generale adotta, entro il 30 aprile di ogni anno, il bilancio di esercizio dell'azienda ed il rendiconto finanziario annuale corredati della relazione del Collegio sindacale e li trasmette entro quindici giorni alla Conferenza dei sindaci ed alla Direzione centrale salute, integrazione socio-

sanitaria, politiche sociali e famiglia, per la successiva approvazione da parte della Giunta Regionale.

Il Bilancio d'esercizio 2021 è stato adottato con decreto n. 502 del 15.06.2022, costituito dai seguenti documenti, conformi al proprio decreto n. 428 del 25/05/2022 con cui è stato adottato, in via preliminare, il Bilancio d'esercizio 2021:

- Bilancio gestione sanitaria composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico, Rendiconto finanziario e Nota Integrativa, corredato dai prospetti Siope e delle disponibilità liquide;
- Bilancio gestione attività socio-assistenziali in delega composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico, Nota Integrativa, corredato dai prospetti Siope e delle disponibilità liquide, dando atto che detto bilancio è stato approvato dalla Conferenza dei Sindaci in data 12.04.2022;
- Bilancio aziendale consolidato delle due gestioni;
- Relazione sulla Gestione sanitaria sottoscritta dal Direttore Generale;
- l'estratto del verbale del Collegio Sindacale della seduta del 3 giugno 2022, contenente la Relazione al Bilancio d'esercizio 2021, con il parere favorevole espresso, prevista dall'art. 31 del D.Lgs 118/2011, ed ai sensi dell'art. 52 della L.R. n. 22/2019.

o **IL RISULTATO DELLA GESTIONE: BILANCIO DI ESERCIZIO 2021**

Richiamata la relazione sulla Gestione sanitaria sottoscritta dal Direttore Generale, contenuta nel Bilancio d'esercizio 2021, decreto n.502 del 15.06.2022:

- il perdurare dell'emergenza pandemica Covid-19 nell'anno 2021 ha inevitabilmente caratterizzato, per il secondo anno consecutivo, anche la gestione delle risorse economiche e finanziarie dell'Azienda sanitaria;
- in continuità con le azioni messe in campo nel 2020 e in aggiunta ai sistemi di monitoraggio già in uso, nel 2021 è stata dedicata grande attenzione alla reportistica mirata alla misurazione e rappresentazione degli impatti economici legati al Covid, in primis attraverso i centri di costo previsti ad hoc dalla normativa emergenziale, statale e regionale;
- in coordinazione con l'Arcs il monitoraggio dei costi della gestione aziendale complessiva, e dei costi Covid in particolare, si è arricchito in fase di elaborazione dei rendiconti trimestrali di una serie di elementi informativi di dettaglio e di sintesi, utili a supportare la rendicontazione sempre più precisa e puntuale riferita ai costi di esercizio per fattore produttivo, con le rispettive linee di finanziamento, nel loro progressivo manifestarsi nel corso dell'anno e nel valore di stima a fine esercizio, cercando di ridurre per quanto possibile il margine di imprevedibilità.

Il puntuale monitoraggio periodico è stato lo strumento fondamentale per adeguare il rifinanziamento regionale sulla base delle peculiari criticità evidenziate nei rendiconti trimestrali e misurando i maggiori costi Covid per singola realtà aziendale, in modo da trasferire alle Aziende le risorse necessarie al riequilibrio di bilancio.

L'esito finale di questi monitoraggi è sicuramente riconducibile alla DGR n.1968 del 23.12.2021, che ha decretato un rifinanziamento di contributi in conto esercizio indistinto e soprattutto l'assegnazione di finanziamenti statali Covid per il tramite della Regione, di cui alla L. 178/2020, DL 41/2021, convertito dalla L. 69/2021 e DL 73/2021, convertito dalla L. 106/2021.

Alle risorse statali 2021 si sono aggiunte le risorse regionali a copertura dei costi Covid, previste principalmente con LR 13/2021, e le ulteriori risorse sovrazionali regionali, a copertura di costi Covid, commisurati ai livelli essenziali di assistenza (Lea) ed a copertura di altri oneri non Lea.

Nel quadro delle risorse disponibili a bilancio per fronteggiare l'emergenza sanitaria, si sono aggiunte le quote inutilizzate dei contributi ministeriali Covid 2020, che erano state accantonate sul consuntivo 2020, in virtù dell'impiego flessibile di tali residui fondi ministeriali 2020, infine autorizzato dall'art. 26, co. 4 del DL 73/2021.

Tutto ciò ha consentito ad Asfo di riportare in equilibrio il bilancio d'esercizio 2021 dopo che, nel corso dell'anno, i rendiconti trimestrali avevano proiettato risultati in perdita, sia pur in progressiva riduzione.

Il bilancio di esercizio 2021 della gestione sanitaria di ASFO chiude con un risultato positivo di €126.771,35. L'obiettivo economico dell'equilibrio di bilancio 2021 è stato pertanto raggiunto.

Il risultato economico positivo della gestione 2021 ha consentito di iscrivere a bilancio l'incentivo pari all' 1% del monte salari, a favore del personale dipendente, compreso tra gli accantonamenti ai fondi del risultato e della produttività, per un importo di € 1.275.293, oneri e irap compresi.

Il Valore della Produzione 2021 confrontato con il 2020 rileva un incremento in valore assoluto di 3.018.623 €, pari a + 0,48%, pur con variazioni significative tra le diverse macrovoci di contributi e ricavi. Nei contributi d'esercizio si segnala un aumento complessivo di € 5.994.574 a seguito di quanto sopra descritto, sia per le maggiori contribuzioni direttamente finanziate dalla Regione, sia per le intervenute erogazioni ministeriali ricevute per il tramite della Regione.

Il totale dei finanziamenti Covid assegnati ad Asfo nel 2021 ammonta a € 20.023.899, a cui corrispondono costi Covid 2021 di € 14.765.830, iscritti nei vari conti di bilancio.

La differenza non utilizzata di € 5.258.069 è iscritta a bilancio negli accantonamenti per quote inutilizzate di contributi quota indistinta finalizzata da Regione e contributi da soggetti pubblici extra fondo vincolati.

A ciò si aggiunge l'utilizzo fondi per quote inutilizzate di contributi vincolati di esercizi precedenti per i fondi statali Covid 2020, iscritti a pareggio dei costi Covid evidenziati nel conto economico CE-COVID colonna 2020, per l'importo di € 3.615.311.

Per un totale complessivo di costi Covid, dettagliati nel Conto Economico CE COVID 2021 di € 18.381.141.

In termini assoluti i Costi della produzione 2021 superano di € 23.411.394 i Costi della produzione consuntivi 2020, con una incidenza percentuale del 3,84%; a tal fine è opportuno ricordare che nel

Conto economico i costi sono complessivi, cioè sono comprensivi dei costi Covid rilevati nell'esercizio 2021.

Il valore totale degli Acquisti di beni sanitari e non sanitari è sovrapponibile ai costi registrati nel 2020, e si rileva una leggera variazione in diminuzione delle rimanenze finali di magazzino rispetto a quelle di inizio periodo.

Si segnala la riduzione, ulteriore rispetto al valore consuntivo 2020, della spesa farmaceutica convenzionata, che si attesa a € 38.309.646 con un risparmio sul 2020 di € 535.688.

Con riguardo ai costi del Personale il consuntivo 2021 si discosta complessivamente di 331.181 euro dal livello dei costi rilevati nel 2020, compresi i costi, in entrambi gli esercizi, sostenuti per il personale acquisito per Covid, con un andamento di assunzioni/cessazioni nel corso dell'anno descritto in dettaglio nella relazione del Personale.

La maggior parte della quota dei fondi ministeriali 2020 non utilizzata sul 2020 e dei fondi statali 2021 è andata a finanziare i costi del personale correlati direttamente all'emergenza, nel rispetto degli istituti e delle modalità previste dalla normativa nazionale, sotto forma di maggiori incentivi, incremento dei fondi finalizzati ai pagamenti di straordinari, mantenimento in servizio di unità da collocare in quiescenza ecc.

L'epidemia da Covid-19 ha inoltre comportato, anche nel corso dell'anno 2020, uno straordinario impegno da parte del personale per far fronte all'emergenza pandemica, a cui è stato possibile far fronte con le risorse finalizzate espressamente all'emergenza anche tramite l'istituto delle prestazioni orarie aggiuntive.

Per quanto riguarda il 2021 e con riferimento al rispetto dei vincoli operativi previsti dalla DGR n. 189 del 12.02.2021 si riassumono i seguenti risultati:

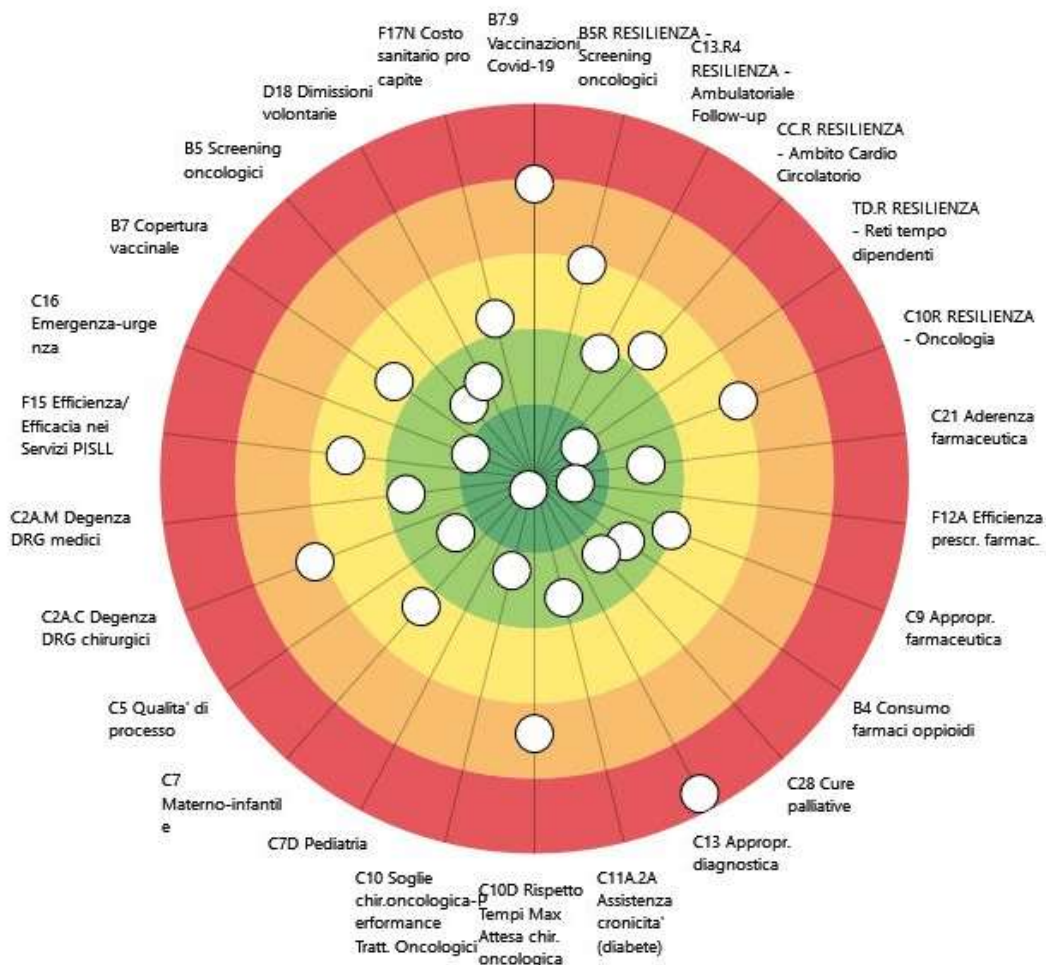
REGOLE GESTIONALI		Standard	2021	Δ 2021 - standard	Fonte/Note
FARMACEUTICA TERRITORIALE: diretta	78,00 € procapite	78,00	88,04	10,04	Report Servizio farmaceutico regionale
FARMACEUTICA TERRITORIALE: DPC	36,00 € procapite	38,00	37,49	-0,51	
FARMACEUTICA TERRITORIALE: convenzionata	112,00 € procapite	112,00	111,68	-0,32	
FARMACEUTICA OSPEDALIERA + 10% DIRETTA	-0,5 % valore anno 2020	13.402.970	12.595.742	-6,0%	
FARMACEUTICA OSPEDALIERA (FARMACI ONCOLOGICI ed EMATO-ONCOLOGICI)	Mantenimento del valore registrato nell'anno 2020	867.327	812.824	-6,3%	
AFIR	11,00 € procapite	11,00	9,10	-1,90	
DISPOSITIVI MEDICI	4,4% del FSR	24.142.624	30.645.007	6.502.383	Bilancio
PRESTAZIONI AMBULATORIALI per abitante	3,4 /procapite	3,40	2,31	-1,09	Dati ARCS
TASSO OSPEDALIZZAZIONE	<125 ‰	125,00	105,01	-19,99‰	Sissr con Fuga
MANUTENZIONI ORDINARIE EDILI E IMPIANTISTICHE	≤ valore 2015	4.119.380	4.028.047	-91.333	Bilancio

o **RISULTATI 2021 DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE BERSAGLIO**

Le aziende del servizio sanitario regionale del Friuli Venezia Giulia partecipano al sistema di valutazione della performance dei sistemi sanitari regionali realizzato dal Laboratorio Management e Sanità (MeS) della Scuola Sant'Anna di Pisa, il cosiddetto sistema a Bersaglio.

Di seguito è riportato il Bersaglio 2021 per l'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale, che mostra il quadro di sintesi della performance ottenuta dall'azienda.

Bersaglio 2021 - Az.San.Friuli Occidentale



Complessivamente l'ASFO ha conseguito un buon risultato, malgrado il forte impatto della pandemia sui servizi sanitari. La maggior parte degli indicatori infatti si colloca ancora nelle fasce centrali del bersaglio. Tra i punti di forza che emergono per ASFO vi sono l'area pediatrica e materno-infantile, gli indicatori dell'area farmaceutica e gli indicatori di volumi sulle reti tempo-dipendenti (IMA STEMI e Ictus).

Buoni risultati si rilevano anche per gli indicatori di qualità clinica e di processo, per gli screening oncologici, per l'assistenza domiciliare, per l'assistenza alle patologie croniche, considerato il periodo emergenziale.

Si conferma inoltre la buona performance per quanto riguarda l'indice di performance di degenza media per ricoveri acuti medici; risulta invece più critica la degenza per ricoveri chirurgici.

Si conferma la criticità sull'appropriatezza nell'uso dei servizi di diagnostica per immagini, in particolare della risonanza magnetica muscolo-scheletrica negli anziani.

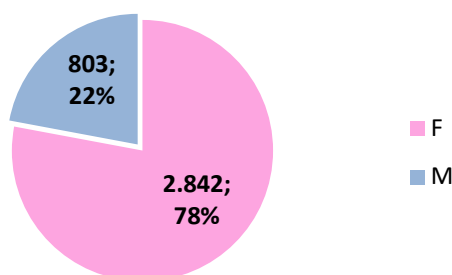
o BILANCIO DI GENERE

PERSONALE PER SESSO

Nelle seguenti tabelle e grafici si evidenzia la composizione quali-quantitativa della dotazione organica al 31.12.2021.

Come si evince dai grafici e tabelle che seguono, la dotazione organica del personale dipendente risulta costituita prevalentemente da personale femminile (78%). Se si analizzano le diverse aree contrattuali, la composizione percentuale cambia, infatti nell'area della dirigenza la % di personale femminile scende al 60,9%.

Personale per sesso

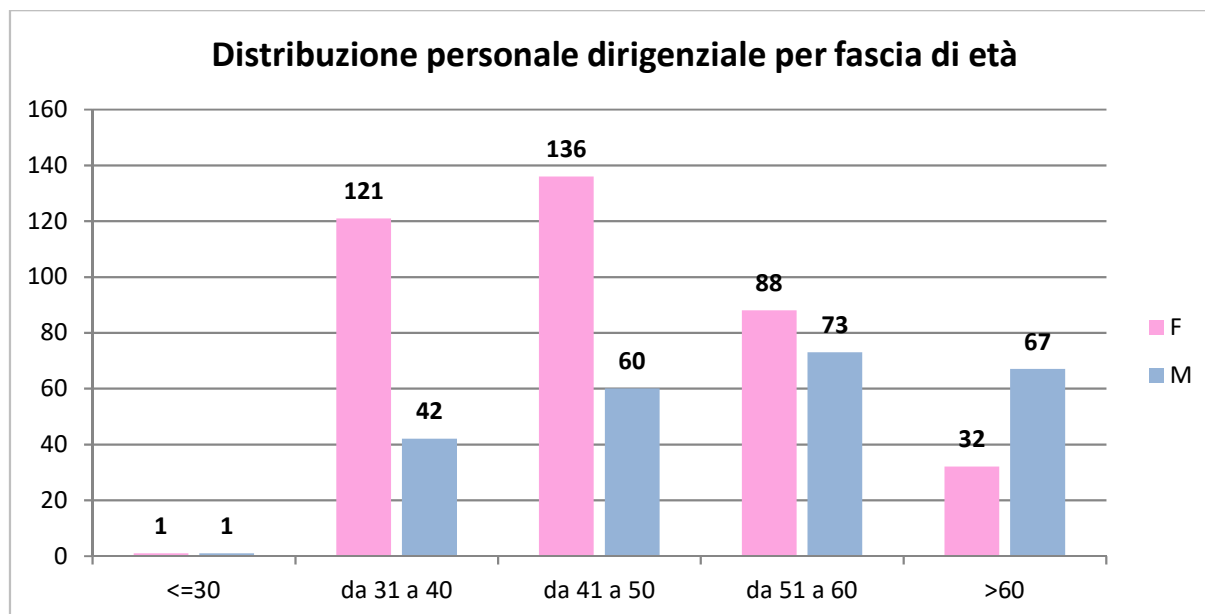


	F		M		Totale
	Valore	%	Valore	%	
Contratto Comparto	2.464	81,5%	560	18,5%	3.024
Contratto Dirigenza Sanitaria	55	85,9%	9	14,1%	64
Contratto Dirigenza Medica/Veterinaria	309	58,0%	224	42,0%	533
Contratto Dirigenza PTA	14	58,3%	10	41,7%	24
Dirigenza	378	60,9%	243	39,1%	621
TOTALE AsFO	2.842	78,0%	803	22,0%	3.645

Nella tabella seguente è indicata l'età media per sesso e per contratto. L'età media dei dirigenti maschi è di 52 anni, mentre l'età media dei dirigenti di sesso femminile è 46,4 anni.

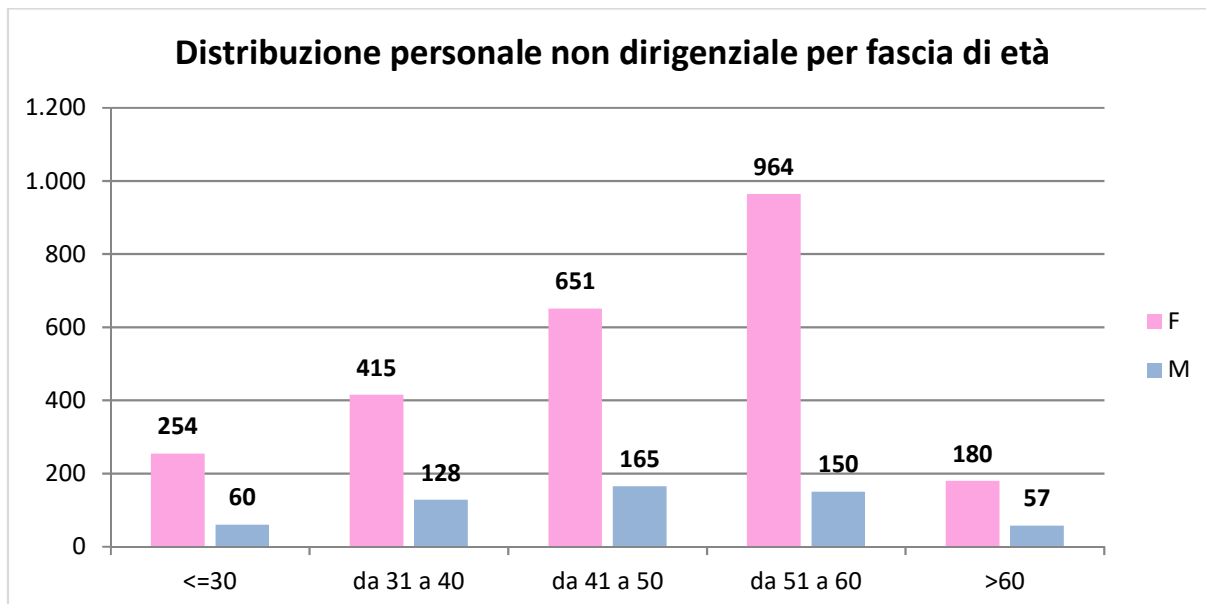
Media età per contratto	F	M
Contratto Comparto	47,4	45,7
Dirigenza	46,4	52,0
Totale complessivo	47,2	47,6

Nel grafico che segue si evidenzia la distribuzione della dotazione organica della **dirigenza** per fasce di età e sesso:



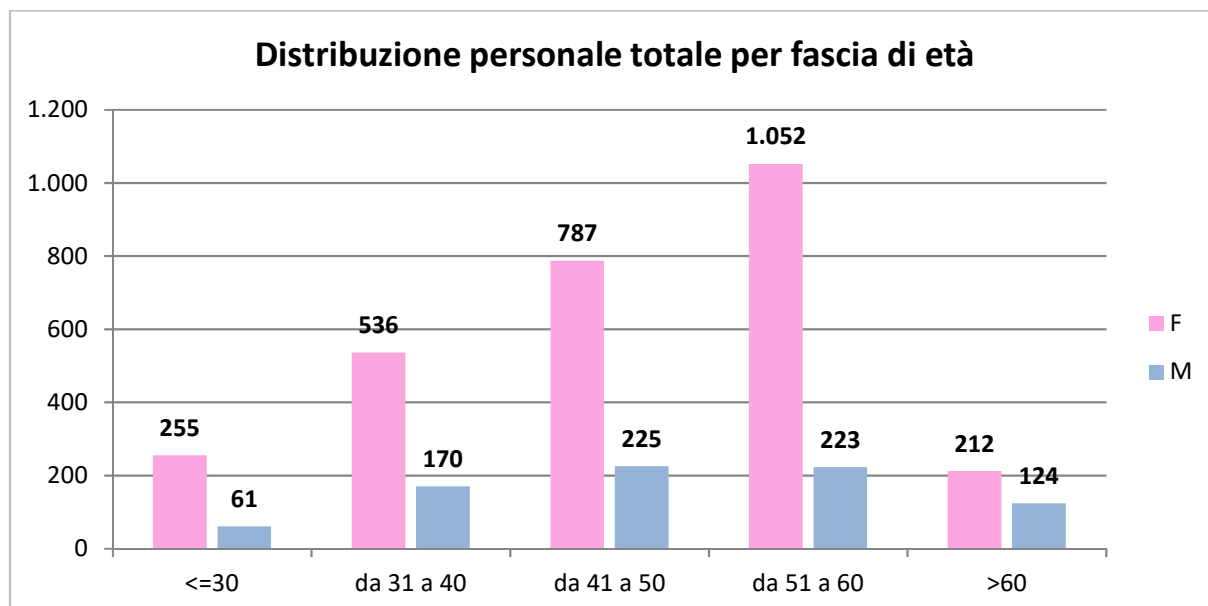
Personale dirigenziale	F		M		Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	1	0,3%	1	0,4%	2	0,3%
da 31 a 40	121	32,0%	42	17,3%	163	26,2%
da 41 a 50	136	36,0%	60	24,7%	196	31,6%
da 51 a 60	88	23,3%	73	30,0%	161	25,9%
>60	32	8,5%	67	27,6%	99	15,9%
Totale complessivo	378	100%	243	100%	621	100%

Per quanto attiene il personale del **comparto** la distribuzione per fasce di età e sesso è la seguente:



Personale non dirigenziale Fascia di età	F		M		Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	254	10,3%	60	10,7%	314	10,4%
da 31 a 40	415	16,8%	128	22,9%	543	18,0%
da 41 a 50	651	26,4%	165	29,5%	816	27,0%
da 51 a 60	964	39,1%	150	26,8%	1.114	36,8%
>60	180	7,3%	57	10,2%	237	7,8%
Totale complessivo	2.464	100%	560	100%	3.024	100%

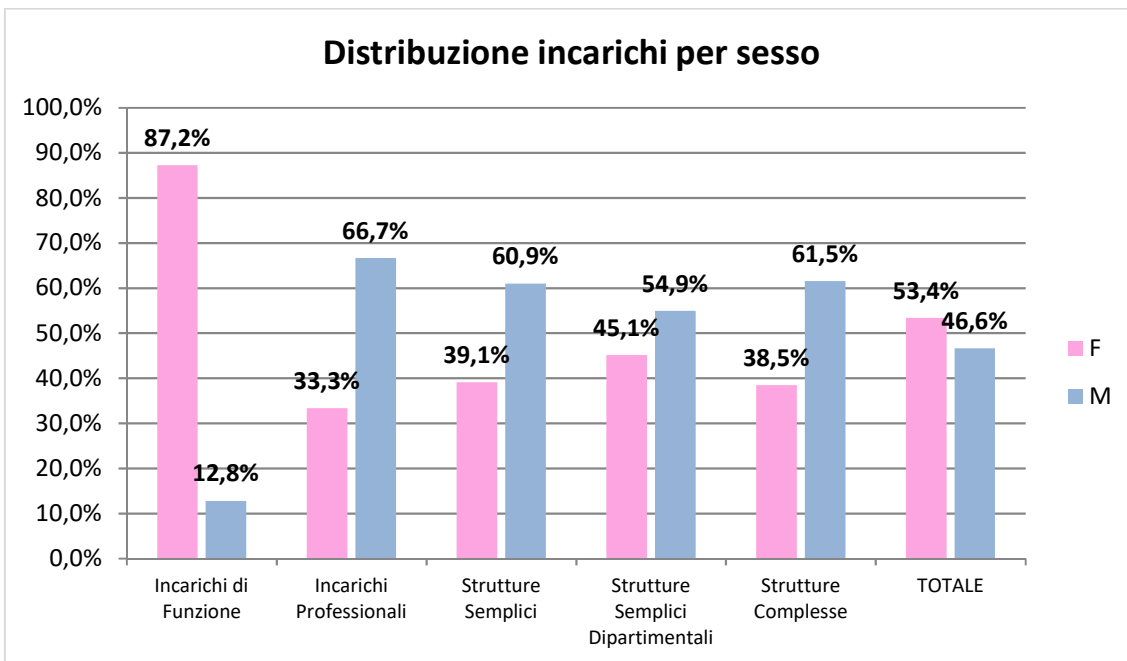
Nel 2021 la fascia maggiormente popolata si colloca tra i 51-60 anni, con una percentuale pari al 35% del totale. La percentuale sale al 37% se viene presa in considerazione solo la popolazione femminile.



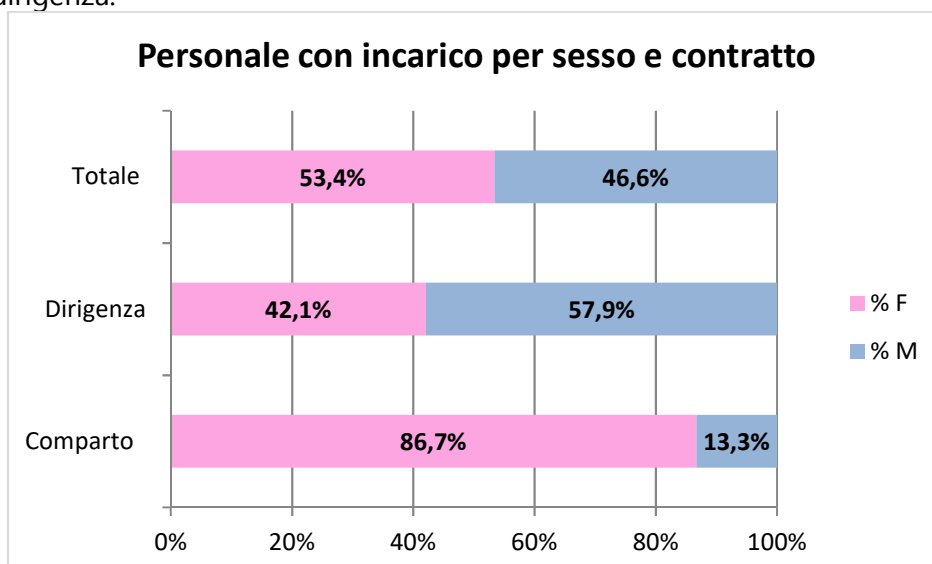
Personale totale	F		M		Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	255	9,0%	61	7,6%	316	8,7%
da 31 a 40	536	18,9%	170	21,2%	706	19,4%
da 41 a 50	787	27,7%	225	28,0%	1.012	27,8%
da 51 a 60	1.052	37,0%	223	27,8%	1.275	35,0%
>60	212	7,5%	124	15,4%	336	9,2%
Totale complessivo	2.842	100%	803	100%	3.645	100%

Nella tabella e nel grafico sottostante si evidenziano gli incarichi attivi nel 2021 per tipologia e sesso. Il grafico mostra come la composizione percentuale tra i sessi cambia al variare del tipo di incarico.

Direttori/Responsabili	F		M		Totale complessivo
	Valore	%	Valore	%	
Idf	41	87,2%	6	12,8%	47
IP	1	33,3%	2	66,7%	3
SC	25	39,1%	39	60,9%	64
SS	23	45,1%	28	54,9%	51
SSD	5	38,5%	8	61,5%	13
Totale complessivo	95	53,4%	83	46,6%	178



In particolare, si evidenzia nel grafico sottostante la diversa composizione % fra i sessi e tra comparto e dirigenza.



CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Part time

Il 8,1% dei dipendenti AsFO beneficiano del part time (n.296 dipendenti al 31.12.21):

TIPO PRESENZA	N. Dipendenti	% Dipendenti in Part Time
Tempo pieno	3.349	91,9%
Part time >50%	270	7,4%
Part time <=50%	26	0,7%
Totale complessivo	3.645	100%

La tabella sottostante descrive la distribuzione percentuale dei part time nei ruoli del comparto.

TIPO PRESENZA	N. Ruolo AMMINISTRATIVO	% Amministrativo in PT	N. Ruolo SANITARIO	% Sanitario in PT	N. Ruolo TECNICO	% Tecnico in PT
Tempo pieno	265	89,8%	1.701	88,6%	772	95,3%
Part time >50%	28	9,5%	198	10,3%	34	4,2%
Part time <=50%	2	0,7%	20	1,0%	4	0,5%
Totale complessivo	295	100%	1.919	100%	810	100%

Le tabelle sottostanti rappresentano la ripartizione del personale per genere, tipo di presenza e fasce di età. Nel 2021 la distribuzione del personale che ha beneficiato del part time <=50% ha registrato uno 0,8% per le donne e 0,5% per gli uomini. Si evidenzia una significativa differenza nel part time >50%: 9,2% per le donne contro un 1,1% per gli uomini.

TIPO PRESENZA	F			M		
	Numero dipendenti	% F sul totale donna	% F per tipo presenza	Numero dipendenti	% M sul totale uomini	% M per tipo presenza
Tempo pieno	2.559	90,0%	76,41%	790	98,4%	23,59%
Part time >50%	261	9,2%	96,67%	9	1,1%	3,33%
Part time <=50%	22	0,8%	84,62%	4	0,5%	15,38%
Totale complessivo	2.842		78,0%	803		22,0%

Nel 2021 la fascia di età che ha maggiormente beneficiato del part time è la fascia 51-60 anni (16,3%) e la fascia 41-50 anni (9,9%) per le donne. Per gli uomini il 3,5% appartiene alla fascia 51-60 anni.

TIPO PRESENZA	F											
	<=30		da 31 a 40		da 41 a 50		da 51 a 60		>60		F Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Tempo pieno	254	99,6%	520	97,0%	709	90,1%	880	83,7%	196	92,5%	2.559	90,0%
Part time >50%	1	0,4%	16	3,0%	72	9,1%	158	15,0%	14	6,6%	261	9,2%
Part time <=50%	0	0,0%	0	0,0%	6	0,8%	14	1,3%	2	0,9%	22	0,8%
Totale complessivo	255	100%	536	100%	787	100%	1.052	100%	212	100%	2.842	100%

TIPO PRESENZA	M											
	<=30		da 31 a 40		da 41 a 50		da 51 a 60		>60		F Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Tempo pieno	60	98,4%	169	99,4%	223	99,1%	215	96,4%	123	99,2%	790	98,4%
Part time >50%	1	1,6%	1	0,6%	1	0,4%	5	2,2%	1	0,8%	9	1,1%
Part time <=50%	0	0%	0	0%	1	0,4%	3	1,3%	0	0%	4	0,5%
Totale complessivo	61	100%	170	100%	225	100%	223	100%	124	100%	803	100%

Congedi parentali

Sono 410 dipendenti che nel 2021 hanno usufruito dei congedi parentali (11,2% della popolazione aziendale). L'89,5% di questi dipendenti sono donne.

Il 12,9% delle donne sul totale delle donne presenti in azienda ha usufruito dei congedi parentali, mentre la percentuale si dimezza se consideriamo solo la popolazione maschile.

	F			M			Totale AsFO	% sul totale AsFO
	Numero dipendenti	% sul totale F	% F sul totale congedi	Numero dipendenti	% sul totale M	% M sul totale congedi		
Nessun congedo	2.475	87,1%		760	94,6%		3.235	88,8%
Congedo parentale	367	12,9%	89,5%	43	5,4%	10,5%	410	11,2%
Totale per genere	2.842			803			3.645	

Mediamente sono 40,2 i giorni usufruiti del personale aziendale per congedo parentale, tale valore si differenzia tra uomini e donne come rappresentato dalla tabella sottostante:

Congedo parentale	Numero dipendenti	Gg usufruiti	Media giorni usufruiti
F	367	15.961	43,5
M	43	524	12,2
Totale AsFo	410	16.485	40,2

Permessi per malattia figli

N. 208 dipendenti nel 2021 hanno usufruito del permesso per malattia figli, che rappresenta il 5,7% della popolazione aziendale. L'87,5% di questi dipendenti sono donne.

Il 3,2% degli uomini sul totale delle uomini presenti in azienda ha usufruito dei congedi parentali, mentre la percentuale raddoppia se consideriamo solo la popolazione femminile (6,4%).

	F			M			Numero dipendenti Totale AsFO	% sul totale AsFO
	Numero dipendenti	% sul totale F	% F sul totale congedi	Numero dipendenti	% sul totale M	% M sul totale congedi		
Nessun congedo	2.660	93,6%		777	96,8%		3.437	94,3%
Congedo Malattia figli	182	6,4%	87,5%	26	3,2%	12,5%	208	5,7%
Totale per genere	2.842			803			3.645	

Mediamente sono 5,7 i giorni usufruiti del personale aziendale per malattia figli, tale valore si differenzia tra uomini e donne come rappresentato dalla tabella sottostante.

Si evidenzia che tra 2020 e 2021 i giorni usufruiti in media per malattia dei figli sono raddoppiati, passando da 2,6 a 5,7 giorni.

Congedo malattia figli	2021			2020		
	Numero dipendenti	Gg usufruiti	Media giorni usufruiti	Numero dipendenti	Gg usufruiti	Media giorni usufruiti
F	182	1.101	6,0	105	285	2,7
M	26	90	3,5	16	30	1,9
Totale AsFo	208	1.191	5,7	121	315	2,6

Permessi L.104/1992

420 persone hanno usufruito dei permessi L.104/1992 nel 2021, pari al 11,5% del personale dipendente e l'85,5% è di sesso femminile. Il 12,6% del personale femminile usufruisce di tali permessi, mentre la % scende al 7,6% se si considera il personale di sesso maschile.

	F			M			Numero dipendenti TOTALE	% sul totale AsFO
	Numero dipendenti	% sul totale F	% F sul totale congedi	Numero dipendenti	% sul totale M	% M sul totale congedi		
Nessun congedo	2.483	87,4%		742	92,4%		3.225	88,5%
L 104 /1992	359	12,6%	85,5%	61	7,6%	14,5%	420	11,5%
Totale AsFO	2.842			803			3.645	

Smart working

Nel secondo semestre 2021 hanno usufruito di almeno 1 giorno di smart working 109 persone, per un totale di 4.263 giorni e pari al 3% dei dipendenti aziendali.

Il 3,3% del personale dipendente femminile ha usufruito dello Smart working, mentre se consideriamo il personale maschile la percentuale scende al 2%.

Mediamente sono 39,1 i giorni in smart working nel secondo semestre 2021, tale valore si differenzia lievemente tra uomini e donne come rappresentato dalla tabella sottostante:

Smart Working	2021			2020		
	Numero dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti	Numero dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti
F	93	3.588	38,6	90	2.597	28,9
M	16	675	42,2	19	503	26,5
Totale AsFo	109	4.263	39,1	109	3.100	28,4

Si evidenzia che tra 2020 e 2021 i giorni usufruiti in media per smart working hanno registrato un forte incremento, passando da 28,4 a 39,1 giorni.

La differenza di genere registrata congiuntamente al dato relativo ai part time, ai congedi usufruiti conferma l'ipotesi che il lavoro di cura è ancora, in larga parte, delegato alle donne.

Si conferma, inoltre che nella composizione degli organismi collegiali viene assicurata la dovuta presenza femminile (es. commissioni di concorso, collegio sindacale, OIV, ecc).

In AsFO è formalmente costituito il Comitato Unico di Garanzia.

o **MANOVRA DEL PERSONALE**

Anche nel 2021 le politiche del personale sono state condizionate dalla necessità di fronteggiare *in primis* l'emergenza sanitaria da COVID-19, anche sotto il profilo della realizzazione della campagna vaccinale avviata a tal fine.

In tale contesto emergenziale la realizzazione della programmazione 2021 ha inevitabilmente dovuto progressivamente tener conto dell'andamento della curva epidemiologica e della conseguente necessità di rivedere gli assetti organizzativi standard, sia ospedalieri che territoriali, al fine di dare una risposta immediata al bisogno assistenziale che giorno dopo giorno si veniva a determinare.

Con DGR n. 1683 dell'08 novembre 2021 la Giunta Regionale ha determinato il tetto di spesa del personale del SSR per l'anno 2021 suddividendo il predetto tetto tra gli Enti del SSR.

Il tetto di spesa per il personale per l'anno 2021, determinato a livello regionale con la sopra richiamata DGR complessivamente in € 863.807.041,56, è stato determinato per questa Azienda in € 159.617.600,81.

Nelle indicazioni per la redazione del bilancio consuntivo 2021 di cui alla nota prot. n. 13607 del 29.04.2022 la Direzione Centrale Salute, Politiche Sociali e Disabilità ha ulteriormente precisato che nel suddetto tetto di spesa non rientrano i costi sostenuti per il personale reclutato sulla base dei decreti emergenziali, i costi sostenuti in attuazione della DGR 1797 del 26.11.2021 e l'incremento dell'indennità di esclusività disposto dall'art. 1, comma 407 della L. 178/2020. AL contrario la spesa del personale tiene conto dei costi relativi all'incremento dei fondi per il trattamento accessorio dei dirigenti sanitari di cui ai commi 435 e 435-bis dell'art. 1 della L. 205/2017.

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.P.C.M. 8 maggio 2018 e nella DGR 189/2021 le Aziende e gli Enti del SSR erano tenuti ad adottare il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021-2023 in occasione dell'approvazione del bilancio preventivo economico annuale.

La scrivente Azienda ha ottemperato alle indicazioni fornite approvando con decreto n. 330 del 14.04.2021 recante "*Adozione del Piano Attuativo Locale e del Bilancio Preventivo per l'anno 2021*", successivamente integrato con decreto n. 455 del 13.05.2021, oltre al PAL e al Bilancio preventivo 2021, anche il PTFP 2021-2023 unitamente alla relazione illustrativa in ordine alle dinamiche del personale, agli obiettivi e alle politiche aziendali di gestione delle risorse umane che hanno determinato i fabbisogni.

Tale Piano è stato successivamente approvato, in via definitiva, nei termini di cui al decreto n. 659 del 14.07.2021 dopo l'approvazione regionale del suddetto Piano giusto decreto n. 1701/SPS del 30.06.2021 della Direzione Centrale Salute, politiche sociali e disabilità - Servizio governo del personale del SSR, fabbisogni formativi e rapporti con le Università. Il PTFP definitivo 2021-2023 è stato acquisito positivamente dal sistema SICO in ottemperanza all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Il suddetto PTFP relativo al triennio 2021-2023, predisposto nel rispetto del tetto di spesa sopra indicato, è stato elaborato tenendo conto in particolare:

- del trasferimento delle funzioni di Medicina Nucleare da AsFo a CRO e del completamento del trasferimento delle funzioni di Medicina TrASFusionale da CRO ad AsFo a far data dall'01.04.2021;
- della manovra necessaria al progressivo allineamento con il Piano Regionale dell'Emergenza Urgenza approvato con DGR n. 2039 del 16.10.2021, quantificata in n. 21 unità di operatore socio sanitario;
- della manovra connessa alla realizzazione, in applicazione del nuovo Atto di delega dei Comuni, di un nuovo modello di integrazione sociosanitaria per i servizi rivolti alla popolazione adulta con disabilità allo scopo di contenere la vulnerabilità del sistema, garantire continuità di supporto a persone e famiglia, sviluppare norme di intervento innovativo. In tale contesto la manovra connessa all'acquisizione del personale per le finalità sopra indicate è stata inserita nel PTFP del Comparto Sanità (n. 7 operatori socio sanitari, n. 7 Collaboratori professionali sanitari – Terapisti Occupazionali, n. 3 Dirigenti Psicologi);
- della manovra connessa alla definizione del Piano di Assistenza Territoriale, nell'ambito delle disposizioni regionali di cui alla DGR 1568/23.10.2020, per la cui realizzazione era stata prevista l'acquisizione a tempo determinato di complessive n. 81 unità ricomprese nella Tabella COVID-19;
- del fabbisogno connesso all'emergenza epidemiologica da COVID-19 per un totale complessivo di 195 unità (comprensive delle 81 unità di cui sopra) suddivise per profilo come riportato nella Tabella COVID-19 riferita al 2021;

Si rappresenta innanzitutto la situazione aggiornata al 31.12.2021:

- personale in servizio al 31.12.2021 rispetto PTFP 2021 compreso dato FTE

PIANO FABBISOGNI - ANNO 2021 - Personale dipendente				D.O. ISTITUZIONALE					
RUOLO	PROFILO	CAT	PIANO FABBISOGNI - ANNO 2021 PERS. DIP. (TESTE)			PERSONALE IN FORZA AL 31.12.2021 (TESTE)			
			T. IND	T. DET	TOTALE	T. IND	T. DET	TOTALE	
RUOLO SANITARIO	Col.Prof.San.Assist.Sanitario	D	63		63	59		59	
	Col.Prof.San.Capo Sala	D	0		0	0		0	
	Col.Prof.San.Dietista	D	11		11	11		11	
	Col.Prof.San.Educ.Professionale	D	9		9	4	2	6	
	Col.Prof.San.Esperto	Coll. Prof. Sanit. Senior - Infermiere	DS	35		35	31		31
		Coll.Prof.San. Senior - Terapista Riab.	DS	5		5	5		5
		Coll.Prof.San.Senior - Tec.Lab.Biomedico	DS	5		5	5		5
		Coll.Prof.San.Senior - Tecnico Prevenzione	DS	3		3	3		3
		Coll.Prof.San.Senior - Tec.di Audiometria	DS	1		1	1		1
		Collab. Prof.Sanitario Senior - Ex 8 Bis	DS	2		2	1		1
		Col.Prof.San.Fisioterapista	D	88		88	87	1	88
		Col.Prof.San.Igien.Dentale	D	0		0	0		0
		Col.Prof.San.Infer.Pediatrico	D	12		12	10	1	11
		Col.Prof.San.Infermiere	D	1.386		1.386	1.345	25	1.370
		Col.Prof.San.Logopedista	D	21		21	20		20
		Col.Prof.San.M assaggiatore Non Vedente	D	1		1	1		1
		Col.Prof.San.Odontotecnico	D	0		0	0		0
		Col.Prof.San.Ortottista - Assistente di Oftalmologia	D	6		6	4	1	5
		Col.Prof.San.Ostetrica	D	75		75	68	3	71
		Col.Prof.San.Podologo	D	0		0	0		0
		Col.Prof.San.Tecn.Audiometrista	D	4		4	3		3
		Col.Prof.San.Tecn.Educazione e Riabilitazione Psichiatrica e Psicosociale	D	5		5	1		1
		Col.Prof.San.Tecn.Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusione Cardiovasc.	D	1		1	1		1
		Col.Prof.San.Tecn.Neurofisiopatologia	D	5		5	3		3
		Col.Prof.San.Tecn.prev.Ambiente e nei Luoghi di Lavoro	D	46		46	46		46
		Col.Prof.San.Tecn.San.Laboratorio Biomedico	D	106		106	99		99
		Col.Prof.San.Tecn.San.Radiologia Medica	D	66		66	60	3	63
		Col.Prof.San.Terap.Neuro e Psicomotricita' dell'Eta' Evolutiva	D	4		4	4		4
		Col.Prof.San.Terap.Occupazionale	D	7		7	0		0
		Infermiere Generico Esperto	C	7		7	4		4
	Infermiere Psichiatrico Esperto	C	0		0	0		0	
	Op.Prof.di 2ª Categoria	BS	0		0	0		0	
	Puericultrice	BS	0		0	0		0	
	Puericultrice Esperta	C	6		6	5		5	
RUOLO SANITARIO Totale			1.980	0	1.980	1.881	36	1.917	
RUOLO AMMINISTRATIVO	Assistente Amministrativo	C	95		95	87		87	
	Coad.Amm.	B	124		124	99		99	
	Coad.Amm.Esperto	BS	20		20	19		19	
	Col.Amm.Prof.Esperto	DS	16		16	16		16	
	Col.Amm.Professionale	D	74		74	57	17	74	
	Commesso	A	1		1	0	0	0	
RUOLO AMMINISTRATIVO Totale			330	0	330	278	17	295	
RUOLO TECNICO	Assistente Tecnico	C	13		13	12		12	
	Aus.Spec.Serv.Socio-Assistenziali	A	23		23	19		19	
	Aus.Spec.Serv.Tec.Economici	A	11		11	11		11	
	Col.Prof.Assist.Soc.Esperto	DS	0		0	0		0	
	Col.Prof.Assistente Sociale	D	21		21	16	2	18	
	Col.Tecn.Prof.Esperto	DS	1		1	1		1	
	Col.Tecn.Professionale	D	16		16	16		16	
	Op.Tecn.Addetto Assistenza	B	7		7	6		6	
	Op.Tecnico Coord.Spec. Esperto	C	4		4	3		3	
	Op.Tecnico Specializzato	BS	58		58	33	17	50	
	OP.Tecnico Specializzato Esperto	C	15		15	11		11	
	Operatore Socio Sanitario	BS	628		628	575	8	583	
	Operatore Tecnico	B	66		66	53		53	
Programmatore	C	3		3	3		3		
RUOLO TECNICO Totale			866	0	866	759	27	786	
	Assistente Religioso	D			0	0		0	
RUOLO PROFESSIONALE Totale			0	0	0	0	0	0	
TOTALE CONTRATTO COM PARTO			3.176	0	3.176	2.918	80	2.998	
RUOLO AMMINISTRATIVO Totale			15	0	15	14	0	14	
RUOLO TECNICO	Analista		1		1	1		1	
	Sociologi		1		1	1		1	
	Statistico		0		0	0		0	
RUOLO TECNICO Totale			2	0	2	2	0	2	
RUOLO PROFESSIONALE	Architetti		0		0	0		0	
	Avvocati E Procuratori Legali		1		1	1	1	2	
	Ingegneri		10		10	6		6	
RUOLO PROFESSIONALE Totale			11	0	11	7	1	8	
TOTALE CONTRATTO DIRIGENZA PTA			28	0	28	23	1	24	
RUOLO SANITARIO	Medici		571		571	492	19	511	
	Odontoiatri		1		1	1		1	
	Veterinari		23		23	21		21	
	Biologi		13		13	12		12	
	Chimici		1		1	1		1	
	Dirigente delle Professioni Sanitarie		5		5	3		3	
	Farmacisti		10		10	9		9	
	Fisici		0		0	0		0	
Psicologi		44		44	39		39		
RUOLO SANITARIO Totale			668	0	668	578	19	597	
TOTALE CONTRATTO DIRIGENZA AREA SANITA'			668	0	668	578	19	597	
TOTALE PERSONALE DIPENDENTE			3.872	0	3.872	3.519	100	3.619	

				D.O. ISTITUZIONALE			
				TESTE FTE			
CONTRATTO	RUOLO	PROFILO	CAT	T. IND	T. DET	TOTALE	
CONTRATTO COMPARTO	RUOLO SANITARIO	Col.Prof.San.Assist.Sanitario	D	56,92		56,92	
		Col.Prof.San.Capo Sala	D	0,00		0,00	
		Col.Prof.San.Dietista	D	11,00		11,00	
		Col.Prof.San.Educ.Professionale	D	4,00	2,00	6,00	
		Col.Prof.San.Senior	Coll.Prof.Sanit.Senior-Infermiere	DS	31,00		31,00
			Coll.Prof.Sanit.Senior-Fisioterapista	DS	4,69		4,69
			Coll.Prof.Sanit.Senior-Tec.Lab.Biom	DS	5,00		5,00
			Coll.Prof.Sanit.Senior-Tec.Prevenz.	DS	3,00		3,00
			Coll.Prof.Sanit.Senior-Tec. Audiometria	DS	1,00		1,00
			Coll.Prof.Sanit.Senior-ex 8 bis	DS	1,00		1,00
			Col.Prof.San.Fisioterapista	D	83,00	1,00	84,00
			Col.Prof.San.Igien.Dentale	D	0,00		0,00
			Col.Prof.San.Infer.Pediatico	D	8,67	1,00	9,67
			Col.Prof.San.Infermiere	D	1.300,75	25,00	1.325,75
			Col.Prof.San.Logopedista	D	19,67		19,67
			Col.Prof.San.Massaggiatore Non Vedente	D	1,00		1,00
			Col.Prof.San.Odontotecnico	D	0,00		0,00
			Col.Prof.San.Ortottista - Assistente di Oftalmologia	D	4,00	1,00	5,00
			Col.Prof.San.Ostetrica	D	66,33	3,00	69,33
			Col.Prof.San.Podologo	D	0,00		0,00
			Col.Prof.San.Tecn.Audiometrista	D	3,00		3,00
			Col.Prof.San.Tecn.Educazione e Riabilitazione Psichiatrica e Psicossiale	D	1,00		1,00
			Col.Prof.San.Tecn.Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusione Cardiovasc	D	1,00		1,00
			Col.Prof.San.Tecn.Neurofisiopatologia	D	3,00		3,00
			Col.Prof.San.Tecn.prev.Ambiente e nei Luoghi di Lavoro	D	45,78		45,78
			Col.Prof.San.Tecn.San.Laboratorio Biomedico	D	97,33		97,33
			Col.Prof.San.Tecn.San.Radiologia Medica	D	59,08	3,00	62,08
			Col.Prof.San.Terap.Neuro e Psicomotricita' dell'Eta' Evolutiva	D	4,00		4,00
			Col.Prof.San.Terap.Occupazionale	D	0,00		0,00
			Infermiere Generico Esperto	C	3,67		3,67
			Infermiere Psichiatrico Esperto	C	0,00		0,00
			Op.Prof.di 2ª Categoria	BS	0,00		0,00
			Puericultrice	BS	0,00		0,00
		Puericultrice Esperta	C	4,33		4,33	
		RUOLO SANITARIO Totale			1.823,22	36,00	1.859,22
		RUOLO SOCIO SANITARIO	Col.Prof.Assist.Soc.Senior	DS	0,00		0,00
			Col.Prof.Assistente Sociale	D	15,83	2,00	17,83
			Operatore Socio Sanitario	BS	570,53	8,00	578,53
		RUOLO SOCIO SANITARIO Totale			586,36	10,00	596,36
		RUOLO AMMINISTRATIVO	Assistente Amministrativo	C	84,08		84,08
			Coad.Amm.	B	97,67		97,67
			Coad.Amm.Senior	BS	17,69		17,69
	Col.Amm.Prof.Senior		DS	16,00		16,00	
	Col.Amm.Professionale		D	54,89	17,00	71,89	
	Commesso		A	0,00		0,00	
	RUOLO AMMINISTRATIVO Totale			270,33	17,00	287,33	
	RUOLO TECNICO	Assistente Tecnico	C	12,00		12,00	
		Aus.Spec.Serv.Socio-Assistenziali	A	18,03		18,03	
		Aus.Spec.Serv.Tec.Economali	A	10,25		10,25	
		Col.Tecn.Prof.Senior	DS	1,00		1,00	
		Col.Tecn.Professionale	D	15,50		15,50	
		Op.Tecn.Addetto Assistenza	B	5,50		5,50	
		Op.Tecnico Coord.Spec. Esperto	C	11,00		11,00	
		Op.Tecnico Specializzato	BS	32,83	17,00	49,83	
		OP.Tecnico Specializzato Esperto	C	3,00		3,00	
		Operatore Tecnico	B	51,50		51,50	
		Programmatore	C	3,00		3,00	
	RUOLO TECNICO Totale			163,61	17,00	180,61	
	RUOLO PROFESS. Assistente Religioso	D	0,00		0,00		
	RUOLO PROFESSIONALE Totale			0,00	0,00	0,00	
	TOTALE CONTRATTO COMPARTO			2.843,52	80,00	2.923,52	
CONTRATTO DIRIGENZA PTA	RUOLO AMMINISTR. Dirigenti Amministrativi			14,00		14,00	
		RUOLO AMMINISTRATIVO Totale			14,00	0,00	14,00
	RUOLO TECNICO	Analista		1,00		1,00	
		Sociologi		1,00		1,00	
		Statistico		0,00		0,00	
	RUOLO TECNICO Totale			2,00	0,00	2,00	
	RUOLO PROFESS. Avvocati E Procuratori Legali	Architetti		0,00		0,00	
		Ingegneri		1,00	1,00	2,00	
RUOLO PROFESSIONALE Totale			6,00	1,00	8,00		
TOTALE CONTRATTO DIRIGENZA PTA			23,00	1,00	24,00		
CONTRATTO DIRIGENZA AREA SANITA'	RUOLO SANITARIO	Medici		491,45	17,68	509,13	
		Odontoiatri		1,00		1,00	
		Veterinari		21,00		21,00	
		Biologi		12,00		12,00	
		Chimici		1,00		1,00	
		Dirigente delle Professioni Sanitarie		3,00		3,00	
		Farmacisti		9,00		9,00	
		Fisici		0,00		0,00	
		Psicologi		39,00		39,00	
		RUOLO SANITARIO Totale			577,45	17,68	595,13
TOTALE CONTRATTO DIRIGENZA AREA SANITA'			577,45	17,68	595,13		
TOTALE PERSONALE DIPENDENTE			3.443,97	98,68	3.542,65		

Il personale somministrato comparto sanità (escluso Covid-19), presente alla data del 31.12.2021 è pari a n. 29 unità, di cui n. 2 a disposizione del Dipartimento dei Servizi Sociali per le necessità dei servizi in delega degli EE.LL. del FVG.

I dati sono riportati nella tabella sottostante:

INTERINALI AL 31/12/2021										
Contratto	Descrizione Ruolo	Descrizione Profilo	Categoria	Descrizione Settore	Descrizione Sede	Totale				
Contratto Comparto	AMMINISTRATIVO	Coadiutore Amministrativo	B	DIP.MEDICINA DI LABORATORIO	SEDE DI PORDENONE	2				
				S.C. AFFARI GENER. E LEGALI	SEDE DI PORDENONE	1				
				S.C. APPROVVIGION. E LOGISTICA	SEDE DI PORDENONE	1				
				SOC. DIR. AMM. DEI PRESIDI OSPEDALIERI	SEDE DI PORDENONE	5				
					SEDE DI SPILIMBERGO	1				
				UFF.SPEDALITA' - PREST/RISCOSS	SEDE DI PORDENONE	1				
					SEDE DI SACILE	1				
				UFF.SPEDALITA' - PREST/RISCOSS	SEDE DI PORDENONE	4				
				Coadiutore Amministrativo Totale						16
				AMMINISTRATIVO Totale						16
				RUOLO SOCIO SANITARIO	Operatore Socio Sanitario	BS	AMBULATORIO ORL CH MAX-FACC.	SEDE DI PORDENONE	1	
							D.EST RSA RIABILITATIVA	DISTRETTO DEL TAGLIAMENTO S.VITO AL TAGL.	1	
							MEDICINA 2	SEDE DI PORDENONE	1	
							MEDICINA 3	SEDE DI PORDENONE	1	
							MEDICINA DEGENZE COMPARTO	SEDE DI SAN VITO AL TAGL.	1	
							Operatore Socio Sanitario Totale			
				RUOLO SOCIO SANITARIO Totale					5	
SANITARIO ALTRI (NON MEDICI)	CPS - Infermiere	D	S.S. NEONATOLOGIA	SEDE DI PORDENONE	1					
					CPS - Infermiere Totale	1				
SANITARIO ALTRI (NON MEDICI) Totale					1					
TECNICO	Operatore Tecnico	B	PORTINERIA	SEDE DI PORDENONE	3					
			PORTINERIA MANIAGO	SEDE DI PORDENONE	1					
			S.C. DIREZ.MED.OSP.SVITO/SPIL.	SEDE DI SAN VITO AL TAGL.	1					
Operatore Tecnico Totale					5					
TECNICO Totale					5					
Contratto Comparto Totale						27				
ENTI LOCALI FVG	RUOLO SOCIO SANITARIO	Operatore Socio Sanitario	Bs	CD MANIAGO SOCIOSANITARIO	DISTRETTO DOLOMITI FRIULANE MANIAGO	2				
						Operatore Socio Sanitario Totale	2			
RUOLO SOCIO SANITARIO Totale					2					
ENTI LOCALI FVG Totale						2				
Totale complessivo						29				

Giova rappresentare che la gestione delle risorse umane anche nel corso del 2021 ha continuato a essere caratterizzata dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 che ha fortemente impattato sulla piena funzionalità di tutte le strutture aziendali, sia sanitarie che amministrative e tecniche, che hanno continuato ad utilizzare lo smart working fino ad ottobre 2021 secondo le previsioni normative vigenti.

La manovra del personale dipendente realizzata per comparto e dirigenza dal 01.01.2021 al 31.12.2021 è stata coerente con la programmazione adottata nel PAL 2021, giusto decreto n. 330/2021 e s.m.i. ed è risultata rispettosa del vincolo stabilito dalla Regione per l'anno 2021.

Nel periodo di riferimento si evidenzia l'assunzione, sia a tempo indeterminato che determinato, con esclusione del personale assunto per COVID-19, di n. 278 unità.

Tuttavia nel periodo di riferimento, le cessazioni intervenute, sia a tempo indeterminato che determinato, con esclusione del personale assunto per COVID-19, sono state pari a 325 unità.

Il saldo assunti/cessati è risultato quindi pari a – 47 unità.

Rispetto all'attuazione prevista nell'anno 2021 del "Piano di Assistenza Territoriale", con decreto n. 1021 del 10.11.2021 l'Azienda ha disposto l'assunzione a tempo determinato di:

- n. 58 unità di collaboratore professionale sanitario – infermiere di cui:
 - o n. 50 unità da assegnare alla S.C. Servizio infermieristico territoriale per il progetto sperimentale degli "infermieri di comunità";
 - o n. 2 unità da assegnare alla S.C. Servizio Infermieristico territoriale per la Centrale Operativa Territoriale;
 - o n. 5 unità da assegnare alla S.C. Servizio infermieristico territoriale per l'assistenza domiciliare e residenziale per le cure palliative;
 - o n. 1 unità da assegnare al D.A.A.M.A.;
- n. 8 unità di collaboratore professionale sanitario – fisioterapista.

Le suddette acquisizioni si potranno però concretizzare a partire dal primo semestre 2022, compatibilmente con la possibilità di reperimento delle stesse. A tal fine verranno utilizzate le risorse statali erogate durante gli anni 2020 e 2021 e accantonate a bilancio.

Rispetto all'attuazione della manovra connessa alla realizzazione di un nuovo modello di integrazione sociosanitaria per i servizi rivolti alla popolazione adulta con disabilità si è proceduto all'attivazione delle procedure, con una previsione di completamento della manovra entro il primo semestre 2022.

Il relativo costo, unitamente alla spesa relativa al personale ASFO già in utilizzo c/o Servizi in delega Enti Locali verrà imputato in riduzione del tetto di spesa alla voce "*rimborsi di personale comandato/in utilizzo...*".

➤ PERSONALE DEL COMPARTO

Per quanto concerne il personale del comparto – per il quale risulta ormai consolidato il modello organizzativo delle Piattaforme assistenziali, caratterizzato dall'aggregazione di aree assistenziali e tecniche omogenee, trasversali anche a più dipartimenti o strutture territoriali, con organizzazione del lavoro per processi e con alta flessibilità nell'utilizzo delle risorse assegnate – l'Azienda nel corso del 2021 ha proseguito nell'attuazione di tale modello meglio definendo l'afferenza gerarchica delle Piattaforme anche a fronte dell'istituzione e dell'attivazione della S.S.D. Direzione Area Tecnici Sanitari del Comparto cui sono state fatte afferire tutte le Piattaforme dell'area tecnico sanitaria e riabilitativa, giusto decreto n. 840 del 31.12.2020 e s.m.i..

Relativamente, invece, al fabbisogno di profili del ruolo amministrativo, tecnico e professionale è stata avviata un'attenta analisi delle specifiche professionalità necessarie ad assicurare l'attività di supporto ai servizi sanitari. Tale analisi si è resa necessaria a seguito della definizione del nuovo assetto organizzativo della direzione strategica come delineato da ultimo con decreto n. 753 del 02.12.2020 che ha visto in particolare coinvolta la S.C. Direzione Amministrativa Presidi Ospedalieri cui sono state attribuite numerose funzioni amministrative e tecniche precedentemente assegnate a Strutture sanitarie o ad altre Strutture amministrative. L'attribuzione delle nuove funzioni alla S.C.

Direzione Amministrativa Presidi Ospedalieri ha richiesto un'attenta analisi dell'effettivo fabbisogno che ha necessariamente dovuto conciliarsi con le risultanze derivanti dai provvedimenti degli organi competenti in merito alle idoneità o inidoneità alla mansione specifica ed a proficuo lavoro nonché con gli adempimenti connessi alle assunzioni di categorie protette ai fini del rispetto dei relativi obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999 e s.m.i., queste ultimo ancora in corso. Al riguardo si rappresenta che con decreto n. 1193 del 23.12.2021 è stata disposta l'acquisizione a tempo indeterminato, a completamento della quota d'obbligo prevista dalla Convenzione di Programma con la Regione FVG – Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia – Struttura stabile del Collocamento Mirato del Territorio di Pordenone approvata con decreto n. 308 del 09.05.2017 per il quinquennio 2017-2021 di:

- n. 10 unità di operatore tecnico;
- n. 18 unità di coadiutori amministrativi

Le acquisizioni interverranno nel corso del 2022.

Pur a fronte di tali criticità, il fabbisogno di personale del comparto ha trovato comunque una sua definizione per l'anno 2021, coerentemente con il PTFP del medesimo anno e con la negoziazione aziendale per l'anno 2021, giusto decreto n. 800 del 07.09.2021.

Le acquisizioni a tempo indeterminato hanno riguardato principalmente profili sanitari (collaboratore professionale sanitario – infermiere, assistente sanitario, ostetrica, fisioterapista, tecnico sanitario di laboratorio medico, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro) nonché profili amministrativi e tecnici quali, principalmente, assistente sociale, operatore tecnico specializzato Bs, assistente amministrativo e coadiutore amministrativo legge 68/1992, per le necessità delle strutture tecniche aziendali.

Per quanto concerne il personale di supporto all'assistenza (operatori socio sanitari) nel corso del quarto trimestre, grazie alla disponibilità di graduatoria ARCS, si è proceduto all'assunzione a tempo indeterminato anche di operatori con tale profilo.

Ulteriori acquisizioni di personale a tempo determinato hanno interessato i profili di collaboratore professionale sanitario – tecnico sanitario di radiologia medica, collaboratore professionale sanitario – ortottista, collaboratore professionale sanitario – infermiere, collaboratore amministrativo professionale, Operatore tecnico specializzato Bs.

➤ PERSONALE DELLA DIRIGENZA

Anche per quanto concerne la dirigenza dell'Area Sanità e dell'Area delle Funzioni Locali il fabbisogno di personale dirigente è stato negoziato a livello aziendale coerentemente con il PTFP 2021 coerentemente con il PTFP del medesimo anno e con la negoziazione aziendale per l'anno 2021, giusto decreto n. 800 del 07.09.2021.

Nel corso del 2021 anche per la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa dell'Area Funzioni Locali è stato avviato un percorso di riorganizzazione degli assetti organizzativi della Direzione Strategica giusto decreto n. 753/02.12.2020 e s.m.i. e conseguentemente è stata adottata la nuova mappatura degli incarichi dirigenziali giusto decreto n. 235/17.03.2021 da ultimo modificato nei termini di cui al decreto n. 29/20.01.2022 che troverà puntuale definizione nel PTFP 2022. Una unità

con profilo di dirigente Avvocato, in posizione di Comando-IN con incarico di Direttore di SOC occupa un posto temporaneamente vacante di dirigente amministrativo con incarico di titolare della suddetta SOC.

Per quanto riguarda, invece, il personale dirigenziale si è proseguito nel completamento delle procedure per direttore di struttura complessa.

Si riporta l'elenco delle strutture complesse alla data del 31.12.2021:

- S.C. Medicina Interna Spilimbergo
- S.C. Radiologia Pordenone-Sacile
- S.C. Laboratorio Analisi
- S.C. Centro di Salute Mentale 24 ore Area del Noncello
- S.C. Nefrologia
- S.C. Direzione Medica San Vito-Spilimbergo
- S.C. Pneumologia
- S.C. Microbiologia e Virologia
- S.C. Assistenza Farmaceutica
- S.C. Rete delle Cure intermedie, palliative, hospice

Sono state altresì attivate le seguenti ulteriori procedure:

- S.C. Oculistica
- S.C. Radiologia San Vito Spilimbergo
- S.C. Chirurgia generale S. Vito

Per quanto riguarda la Dirigenza PTA si riporta l'elenco delle strutture complesse alla data del 31.12.2021:

- S.C. Affari Generali, Assicurazioni e Amministrazione del Territorio
- S.C. Gestione e sviluppo personale dipendente.
- S.C. Direzione Amministrativa dei Presidi Ospedalieri
- S.C. Programmazione attuativa e controllo direzionale
- S.C. Approvvigionamenti e Gestione contratti fornitura beni e servizi.

Per quanto riguarda la Dirigenza del ruolo sanitario, sono state acquisite unità di dirigenti medici in quasi tutte le varie discipline (anestesia e rianimazione, medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza, cardiologia, chirurgia generale, cure palliative, dermatologia, ginecologia e ostetricia, igiene ed epidemiologia, malattie apparato respiratorio, medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro, medicina dello sport, medicina interna, medicina legale, neurologia, ortopedia e traumatologia, ecc.), di dirigenti veterinari, di dirigente biologo e di dirigente psicologo.

Situazione connessa emergenza COVID-19 al 31.12.2021

In relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19 l'Azienda ha provveduto ad acquisire complessivamente le professionalità ritenute necessarie sia attraverso contratti di lavoro somministrato, sia attraverso incarichi libero professionali/di lavoro autonomo ai sensi del DL 18/2020 e s.m.i. e DL 34/2020 e s.m.i, sia attraverso rapporti di lavoro a tempo indeterminato che determinato relativamente ai profili di infermiere e operatore socio sanitario. Per quanto riguarda il

profilo di dirigente medico si conferma la presenza di una unità a tempo indeterminato nella disciplina malattie infettive.

Ci si è avvalsi altresì di collaboratori per l'attività di contact tracing connessa alle ordinanze del Capo del Dipartimento della Protezione Civile n. 709 del 24.10.2020, n. 737 del 02.02.2021. I suddetti incarichi di collaborazione, giusta Ordinanza n. 777 del 18.05.2021, sono stati prorogati al 31.07.2021. Non essendo intervenute, a stretto giro, ulteriori Ordinanze di proroga, i suddetti rapporti sono cessati con decorrenza 01.08.2021.

Sono stati altresì attivati/prorogati incarichi libero professionali mediante acquisizioni, tramite manifestazioni di interesse di ARCS, di professionisti medici, specialisti, specializzandi, abilitati, pensionati di varie discipline per le necessità delle Strutture impegnate in prima linea nell'emergenza sanitaria. Un tanto in applicazione di quanto previsto dall'art. 18, art. 2 bis, commi 1, 3 e 5 del D.Lgs. n. 18/2020 e s.m.i..

Nelle Tabelle sottostanti sono riportati i dati di personale con rapporto di dipendenza e di somministrazione presenti per Covid-19 al 31.12.2021.

Personale dipendente COVID-19

				D.O. COVID-19 (esclusi contingenti Prot. Civile)					
				TESTE			TESTE FTE		
RUOLO	PROFILO		CAT	T. IND	T. DET	TOTALE	T. IND	T. DET	TOTALE FTE
	Col.Prof.San.Assist.Sanitario		D			0			0
	Col.Prof.San.Capo Sala		D			0			0
	Col.Prof.San.Dietista		D			0			0
	Col.Prof.San.Educ.Professionale		D			0			0
	Col.Prof.San.Senior		DS			0			0
		Coll. Prof. Sanit. Senior - Infermiere	DS			0			0
		Coll. Prof. San. Senior - Terapista Riab.	DS			0			0
		Coll. Prof. San. Senior - Tec. Lab. Biomedico	DS			0			0
		Coll. Prof. San. Senior - Tecnico Prevenzion	DS			0			0
		Coll. Prof. Sanit. Sen. - Tec. di Audiometr	DS			0			0
		Collab. Prof. Sanitario Senior - Ex 8 Bis	DS			0			0
	Col.Prof.San.Fisioterapista		D			0			0
	Col.Prof.San.Igien.Dentale		D			0			0
	Col.Prof.San.Infer.Pediatico		D			0			0
	Col.Prof.San.Infermiere		D		2	2		2,00	2,00
	Col.Prof.San.Logopedista		D			0			0
	Col.Prof.San.Massaggiatore Non Vedente		D			0			0
	Col.Prof.San.Odontotecnico		D			0			0
	Col.Prof.San.Ortottista - Assistente di Oftalmologia		D			0			0
	Col.Prof.San.Ostetrica		D			0			0
	Col.Prof.San.Podologo		D			0			0
	Col.Prof.San.Tecn.Audiometrista		D			0			0
	Col.Prof.San.Tecn.Educazione e Riabilitazione Psichiatrica e Psicosociale		D			0			0
	Col.Prof.San.Tecn.Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusioni Cardiovascolari		D			0			0
	Col.Prof.San.Tecn.Neurofisiopatologia		D			0			0
	Col.Prof.San.Tecn.prev.Ambiente e nei Luoghi di Lavoro		D			0			0
	Col.Prof.San.Tecn.San.Laboratorio Biomedico		D			0			0
	Col.Prof.San.Tecn.San.Radiologia Medica		D			0			0
	Col.Prof.San.Terap.Neuro e Psicomotricita' dell'Eta' Evolutiva		D			0			0
	Col.Prof.San.Terap.Occupazionale		D			0			0
	Infermiere Generico Esperto		C			0			0
	Infermiere Psichiatrico Esperto		C			0			0
	Op.Prof.di 2ª Categoria		BS			0			0
	Puericultrice		BS			0			0
	Puericultrice Esperta		C			0			0
RUOLO SANITARIO Totale				0	2	2	0,00	2,00	2,00
RUOLO SOCIO SANITARIO	Operatore Socio Sanitario		BS		24	24		24,00	24,00
	Col.Prof.Assistente Sociale		D			0			0
	Col.Prof.Assist.Soc.Senior		DS			0			0
RUOLO SOCIO SANITARIO Totale				0	24	24	0	24,00	24,00
RUOLO AMMINISTRATIVO	Assistente Amministrativo		C			0			0
	Coad.Amm.		B			0			0
	Coad.Amm.Senior		BS			0			0
	Col.Amm.Prof.Senior		DS			0			0
	Col.Amm.Professionale		D			0			0
	Commesso		A			0			0
RUOLO AMMINISTRATIVO Totale				0	0	0	0	0	0
RUOLO TECNICO	Assistente Tecnico		C			0			0
	Aus.Spec.Serv.Socio-Assistenziali		A			0			0
	Aus.Spec.Serv.Tec.Economali		A			0			0
	Col.Tecn.Prof.Senior		DS			0			0
	Col.Tecn.Professionale		D			0			0
	Op.Tecn.Addetto Assistenza		B			0			0
	Op.Tecnico Coord.Spec. Esperto		C			0			0
	Op.Tecnico Specializzato		BS			0			0
	OP.Tecnico Specializzato Esperto		C			0			0
	Operatore Tecnico		B			0			0
	Programmatore		C			0			0
RUOLO TECNICO Totale				0	0	0	0	0	0
RUOLO PROFESSIONALE	Assistente Religioso		D			0			0
RUOLO PROFESSIONALE Totale				0	0	0	0	0	0
RUOLO AMMINISTRATIVO	Dirigenti Amministrativi					0			0
RUOLO AMMINISTRATIVO Totale				0	0	0	0	0	0
RUOLO TECNICO	Analista					0			0
	Sociologi					0			0
	Statistico					0			0
RUOLO TECNICO Totale				0	0	0	0	0	0
RUOLO PROFESSIONALE	Architetti					0			0
	Avvocati E Procuratori Legali					0			0
	Ingegneri					0			0
RUOLO PROFESSIONALE Totale				0	0	0	0	0	0
RUOLO SANITARIO	Medici					0			0
	Odontoiatri					0			0
	Veterinari					0			0
	Biologi					0			0
	Chimici					0			0
	Dirigente delle Professioni Sanitarie					0			0
	Farmacisti					0			0
	Fisici					0			0
	Psicologi					0			0
RUOLO SANITARIO Totale				0	0	0	0	0	0
TOTALE				0	26	26	0	26	26

Personale somministrato COVID-19:

Contratto	Descrizione Ruolo	Descrizione Profilo	Categoria	Descrizione Settore	Descrizione Sede	Totale
Contratto Comparto	RUOLO SOCIO SANITARIO	Operatore Socio Sanitario		MEDICINA 2	SEDE DI PORDENONE	1
				MEDICINA 3	SEDE DI PORDENONE	1
	RUOLO SOCIO SANITARIO	Operatore Socio Sanitario Totale				2
	RUOLO SOCIO SANITARIO Totale					2
Totale complessivo						2

La quantificazione dei costi sostenuti nel 2021 per COVID, effettuata sulla base delle indicazioni fornite, è riportata nelle specifiche Tabelle **(26.b e 26.c.)**.

Esternalizzazioni

I processi di esternalizzazione posti in essere dall'Azienda per l'acquisito sul mercato di servizi previsti all'interno della propria organizzazione e precedentemente svolti da personale aziendale, soggiacciono alla disciplina contenuta nell'art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e, in particolare, alle previsioni di cui al comma 2.

Nel corso del 2021 l'Azienda ha provveduto all'esternalizzazione dei seguenti servizi e agli ulteriori adempimenti previsti dalla normativa di cui sopra nei termini sottoriportati:

- esternalizzazione dell'attività infermieristica presso la Casa Circondariale di Pordenone dal 01.03.2021. Congelamento nel 2021:
 - ✓ di n. 3 posti di collaboratore professionale sanitario – infermiere cat. D;
 - ✓ di € 7.659,86 sul fondo Condizioni di lavoro e incarichi (ex art. 80 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018)
 - ✓ di € 1.425,56 sul fondo Premialità e fasce (ex art. 81 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018)
- esternalizzazione Servizio di lavanolo integrato dal 01.04.2021. Congelamento nel 2021:
 - ✓ di n. 1 posto di operatore tecnico specializzato cat. BS;
 - ✓ di n. 5 posti di operatore tecnico cat. B
 - ✓ di n. 1 posto di ausiliario specializzato cat. A
 - ✓ di € 9.578,10 sul fondo Condizioni di lavoro e incarichi (ex art. 80 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018)
 - ✓ di € 2.993,69 sul fondo Premialità e fasce (ex art. 81 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018)
- esternalizzazione dei Punti di Primo Intervento di Sacile e di Maniago. Congelamento nel 2021:
 - ✓ di n. 4 posti di collaboratore professionale sanitario – infermiere cat. D;
 - ✓ di n. 2 posti di operatore tecnico specializzato cat. BS
 - ✓ di n. 2 posti di operatore sociosanitario cat. BS
 - ✓ di n. 2 posti di dirigente medico

- ✓ di € 6.517,79 sul fondo Condizioni di lavoro e incarichi (ex art. 80 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018)
- ✓ di € 1.520,60 sul fondo Premialità e fasce (ex art. 81 del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018)
- ✓ di € 6.650,93 sul Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 del CCNL Area Sanità del 19.12.2020)
- ✓ di € 2.351,66 sul Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96 del CCNL Area Sanità del 19.12.2020)
- ✓ di € 1.224,72 sul Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 del CCNL Area Sanità del 19.12.2020)

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI

La S.C. Programmazione attuativa e Controllo direzionale ha svolto, nel corso dell'anno, il monitoraggio delle schede di budget con frequenza:

- mensile per l'andamento dei costi dei beni di consumo e degli indicatori di attività con pubblicazione nel sito aziendale;
- al 31.08.2021 per il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi generali assegnati nelle schede di budget (decreto del Direttore Generale n. 1223 del 29.12.2021 "Schede Budget 2021 rinegoziate");
- almeno un incontro con tutte le SOC per il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi generali assegnati nelle schede di budget.

I dati gestionali e prestazionali vengono resi disponibili (con periodicità anche mensile in alcuni casi) anche attraverso il sito intranet aziendale.

Altri indicatori vengono monitorati dal livello regionale (es. completezza della cartella endoscopica, screening).

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ASFO

La misurazione e la valutazione della performance nell'Azienda ha la finalità complessiva di favorire il miglioramento continuo del contributo che ciascuno, sia che si tratti di Centro di Responsabilità, di setting assistenziale o di singolo individuo apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali la stessa è costituita.

L'Azienda adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dell'utente destinatario dei servizi.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa a cadenza annuale tramite due strumenti operativi:

1. il processo di budget attraverso il quale si intende valorizzare la performance organizzativa;
2. la valutazione individuale attraverso la quale si intende valorizzare la performance individuale.

Oltre gli strumenti sopra elencati l'azienda dispone di altre due leve di valorizzazione economica della performance legate al perseguimento di obiettivi strategici di rilevanza aziendale (Fondo DG) e di obiettivi strategici di rilevanza regionale; questi ultimi sono condizionati dalla presenza di specifica intesa Regionale per l'attribuzione e l'utilizzo di risorse aggiuntive regionali (RAR).

In sintesi gli ambiti di valutazione della performance sono i seguenti:

- performance organizzativa;
- performance individuale;
- obiettivi strategici di rilevanza aziendale;
- obiettivi strategici di rilevanza regionale.

La valutazione è effettuata:

- secondo la tempistica infrannuale prevista dagli Accordi Integrativi Aziendali. A tal fine la SC Programmazione attuativa e controllo direzionale richiede ai CdR i dati sull'andamento intermedio dell'attività aziendale. I risultati di tale monitoraggio vengono elaborati dalla struttura e sottoposti all'OIV. La validazione dell'OIV costituisce presupposto per la struttura Gestione e Sviluppo Personale dipendente e convenzionato per la liquidazione di eventuali quote sulla retribuzione di risultato, secondo quanto concordato con le Organizzazioni Sindacali.
- a consuntivo la struttura di Programmazione attuativa e controllo direzionale richiede ai CdR i dati ai fini del monitoraggio annuale degli obiettivi di budget.

I Responsabili di CdR devono fornire i dati utili a rilevare la performance organizzativa e devono effettuare la valutazione individuale dei propri collaboratori.

La documentazione è resa disponibile per le valutazioni preliminari del Comitato di Budget; successivamente la documentazione viene inviata dalla Programmazione attuativa e controllo direzionale all'OIV per la verifica e validazione dei risultati da inviare al Direttore Generale.

La validazione dei risultati da parte dell'OIV viene trasmessa anche alla S.C. Gestione e Sviluppo Personale dipendente per la liquidazione dei saldi della retribuzione di risultato/produttività.

Sistema di valutazione dei dipendenti

L'AsFO istituisce un sistema di valutazione permanente integrato per la valutazione di tutti gli operatori, utilizza al riguardo gli specifici regolamenti aziendali previsti dai contratti collettivi di lavoro e pubblicati nella sezione dedicata del sito internet aziendale.

VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI

A livello aziendale, è stata approvata con DGR 1492 del 14.10.2022 la "Relazione annuale sullo stato di attuazione del programma consolidato del Servizio sanitario regionale – Anno 2021".

A livello di articolazione aziendale, ad ogni Responsabile è stato chiesto di documentare le attività realizzate in attuazione degli obiettivi affidati. La struttura Programmazione attuativa e Controllo direzionale ha realizzato una attività istruttoria di analisi delle azioni intraprese e dei risultati conseguiti, propedeutica alla verifica del raggiungimento degli obiettivi collegati al sistema premiante di competenza dell'OIV.

Nella tabella seguente è evidenziato il grado di raggiungimento delle singole articolazioni organizzative.

VALUTAZIONE OBIETTIVI DI BUDGET 2021

Dipartimento	Obiettivi di budget 2021	VALUTAZIONE		
	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
1 Dipartimento Assistenza Primaria Aziendale	Dipartimento Assistenza primaria aziendale	-	-	100,0%
	SC Rete delle Cure intermedie e palliative - Hospice	-	100,0%	100,0%
	SC Neuropsichiatria Infantile	100,0%	92,1%	92,9%
	Distretto del Tagliamento	100,0%	97,2%	97,5%
	Distretto delle Dolomiti	100,0%	97,2%	97,5%
	Distretto del Livenza	100,0%	97,2%	97,5%
	Distretto del Sile	100,0%	97,2%	97,5%
	Distretto del Noncello	100,0%	97,2%	97,5%
	SC Servizio infermieristico territoriale	-	-	90,0%
	T1 Piattaforma - Cure materno infantili e dei consultori familiari	100,0%	-	100,0%
	T2 Piattaforma - Cure per la salute della persona e della comunità	100,0%	-	100,0%
	T3 Piattaforma - Cure urgenti, di continuità e comunitarie in salute mentale e dipendenze	100,0%	-	100,0%
	T4 Piattaforma - Cure specialistiche ambulatoriale	100,0%	-	100,0%
	T5 Piattaforma - Cure intermedie	100,0%	-	100,0%
T6 Piattaforma - Continuità delle cure e numero unico 116117	100,0%	-	100,0%	
2 Dipartimento di Prevenzione	Dipartimento di PREVENZIONE	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro	-	100,0%	100,0%
	SC Igiene e Sanità Pubblica	-	100,0%	100,0%
	SC Sanità animale	-	100,0%	100,0%
	SC Igiene degli alimenti di origine animale	-	100,0%	100,0%
	SSD Igiene allevamenti e produzione zootecnica	-	100,0%	100,0%
3 Dipartimento di Salute Mentale	Dipartimento di Salute Mentale	100,0%	-	100,0%
	SC CSM 24 ore Area Dolomiti Friulane	-	100,0%	100,0%
	SC CSM 24 ore Area del Tagliamento	-	100,0%	100,0%
	SC CSM 24 ore Area del Noncello	-	100,0%	100,0%
	SC SOPDC	-	100,0%	100,0%
	SSD Attività riabilitativa per strutture residenziali, adolescenti e disabili	-	-	100,0%
	SC Dipartimento Dipendenze	-	-	100,0%
	Sc Tutela della salute e contrasto alle dipendenze - area 1	-	100,0%	100,0%
	Sc Tutela della salute e contrasto alle dipendenze - area 2	-	100,0%	100,0%
4 Dipartimento	Dipartimento Emergenza e Cure Intensive	-	-	100,0%
	Sc Anestesia e Rianimazione 1 PN	-	100,0%	100,0%

	Obiettivi di budget 2021	VALUTAZIONE		
Dipartimento	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
Emergenza e Cure Intensive	Sc Anestesia e Rianimazione 2 PN	-	100,0%	100,0%
	SC Anestesia e Rianimazione SV	-	100,0%	100,0%
	SC Pronto soccorso e medicina d'urgenza SV	-	86,8%	88,1%
	SC Pronto soccorso e Medicina d'urgenza PN	-	97,4%	97,6%
5 Dipartimento Medicina Interna e Specialistica	Dipartimento Medicina Interna e Specialistica	-	-	100,0%
	SC Medicina interna PN	-	97,1%	97,4%
	SC Medicina interna Spilimbergo	-	100,0%	100,0%
	SC Medicina interna San Vito	-	97,4%	97,6%
	SC Pneumologia	-	97,4%	97,6%
	SC Dermatologia	-	92,9%	93,8%
	SC Nefrologia e dialisi	-	97,4%	97,6%
SSD Endocrinologia e malattie del metabolismo	-	100,0%	100,0%	
6 Dipartimento Fisiopatologia Cardio - Cerebro-Vascolare	Dipartimento Fisiopatologia Cardio - Cerebro-Vascolare	-	-	95,8%
	SC Cardiologia PN	-	92,1%	92,9%
	SC Cardiologia SV - Spilimbergo	-	100,0%	100,0%
	SC Neurologia	-	100,0%	100,0%
	SC Riabilitazione PN	-	100,0%	100,0%
	SSD Riabilitazione cardiologica e cardio-oncologica	-	86,7%	88,0%
-	-	-	-	
7 Dipartimento Chirurgia Generale	Dipartimento Chirurgia Generale	-	-	97,9%
	SC Chirurgia generale PN	-	89,5%	90,5%
	SC Chirurgia San Vito	-	86,0%	87,3%
	SC Gastroenterologia	-	94,7%	95,2%
	SC Urologia	-	100,0%	100,0%
	SSD Chirurgia Vascolare	-	94,7%	95,2%
8 Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo	DIPARTIMENTO Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo	-	-	97,4%
	SC Ortopedia e Traumatologia PN	-	94,7%	95,2%
	SC Ortopedia e Traumatologia SV SP	-	97,4%	97,6%
	SC Chirurgia della mano	-	94,7%	95,2%
	SC Riabilitazione SV SP	-	100,0%	100,0%
9 Dipartimento	Dipartimento Chirurgia Specialistica	-	-	100,0%
	SC Chirurgia Maxillo facciale	-	100,0%	100,0%

	Obiettivi di budget 2021	VALUTAZIONE		
Dipartimento	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
Chirurgia Specialistica	SC Oculistica	-	94,7%	95,2%
	SC Otorinolaringoiatra PN	-	100,0%	100,0%
	SC Otorinolaringoiatra SV	-	94,7%	95,2%
10 Dipartimento Materno Infantile	Dipartimento Materno Infantile	-	-	94,7%
	SC Pediatria e Neonatologia PN	-	94,7%	95,2%
	SC Pediatria San Vito	-	100,0%	100,0%
	SC Ostetricia e ginecologia PN	-	94,7%	95,2%
	SC Ostetricia e ginecologia San Vito Spilimbergo	-	94,7%	95,2%
	S.S.D. Procreazione Medicalmente Assistita	-	100,0%	100,0%
	S.S.D. Cure palliative pediatriche	-	100,0%	100,0%
11 Dipartimento Medicina dei Servizi	Dipartimento Medicina dei Servizi	-	-	100,0%
	SC Radiologia Pn - Sacile	-	100,0%	100,0%
	SC Radiologia Sv - Spilimbergo	-	100,0%	100,0%
	SC Laboratorio di analisi	-	100,0%	100,0%
	SC Anatomia patologica	-	100,0%	100,0%
	SC Microbiologia e Virologia	-	100,0%	100,0%
	SC Radiologia interventistica	-	100,0%	100,0%
	SSD Immunologia e Allergologia	-	100,0%	100,0%
	SSD Genetica medica	-	100,0%	100,0%
12 Dipartimento Medicina Trasfusionale	Dipartimento Medicina Trasfusionale	-	-	100,0%
	SC Medicina Trasfusionale	-	100,0%	100,0%
	SSD Medicina trasfusionale CRO	-	100,0%	100,0%
	SSD Medicina trasfusionale TAO SV	-	100,0%	100,0%
13 Dipartimento Amministrativo	Dipartimento Amministrativo	-	-	100,0%
	SC Affari Generali, Assicurazioni e Amministrazione del Territorio	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Gestione e Sviluppo Personale Dipendente	97,4%	97,4%	97,6%
	SC Gestione Economico Finanziaria e Fiscale	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Direzione Amministrativa dei Presidi Ospedalieri	100,0%	-	100,0%
14 Dipartimento Tecnico	Dipartimento Tecnico	-	-	100,0%
	SC Approvvigionamenti e gestione contratti beni e servizi	100,0%	-	100,0%
	SC Innovazione e Gestione tecnologie	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Manutenzione patrimonio edilizio e strutture territoriali	100,0%	-	100,0%
	SC Manutenzione patrimonio edilizio e strutture ospedaliere	100,0%	100,0%	100,0%

	Obiettivi di budget 2021	VALUTAZIONE		
Dipartimento	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
	SSD Gestione giuridico-amm.va del patrimonio immobiliare	100,0%	-	100,0%
15 Staff Direzione Generale	SC Programmazione Attuativa e Controllo direzionale	100,0%	-	100,0%
	SC Gestione Prestazioni Sanitarie	100,0%	-	100,0%
	SSD Progettazione e realizzazione nuovo ospedale PN	100,0%	-	100,0%
	SS Formazione	100,0%	-	100,0%
	SS Sviluppo Organizzativo e Gestione Relazioni Sindacali	100,0%	100,0%	-
	Area Staff Direzione generale	100,0%	-	-
	Servizio di Prevenzione e Protezione	100,0%	-	-
	Ufficio Legale e assicurazioni	100,0%	100,0%	-
16 Direzione Sanitaria	SC Assistenza farmaceutica	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Direzione medica PN	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Direzione medica SV SP	-	100,0%	100,0%
	SC Servizio infermieristico ospedaliero	100,0%	-	99,7%
	H1 Piattaforma - Cure internistiche degenza	100,0%	-	100,0%
	H2 Piattaforma - Cure nei servizi diagnostici e trasfusionali	100,0%	-	100,0%
	H3 Piattaforma - Cure intensive e semintensive	100,0%	-	100,0%
	H4 Piattaforma - Cure chirurgiche ambulatoriali ed in day surgery	100,0%	-	100,0%
	H5 Piattaforma - Cure in emergenza	100,0%	-	100,0%
	H6 Piattaforma - Cure operatorie e peri-operatorie	100,0%	-	100,0%
	H7 Piattaforma - Cure materno-infantili	94,7%	-	95,2%
	H8 Piattaforma - Cure internistiche ambulatoriali ed in day hospital	100,0%	-	100,0%
	H9 Piattaforma - Cure chirurgiche degenza	100,0%	-	100,0%
	HSV - Responsabile Presidio Ospedaliero San Vito e Spilimbergo	100,0%	-	100,0%
	SSD Programmazione e gestione dei blocchi operatori	-	98,1%	-
	SS Accredитamento, qualità e risk management	100,0%	100,0%	100,0%
	SS Benessere Organizzativo e sorveglianza sanitaria dei lavoratori	-	100,0%	-
	Area Direzione Sanitaria	100,0%	100,0%	-
	DS1 Piattaforma - Tecnica della Diagnostica per Immagini	100,0%	-	100,0%
	DS2 Piattaforma - Tecnica della Diagnostica di Laboratorio	100,0%	-	100,0%
DS3 Piattaforma - Tecnica della Diagnostica di Audiologia e Neurofisiopatologia	100,0%	-	100,0%	
DS4 Piattaforma - Assistenza riabilitativa ospedaliera	100,0%	-	100,0%	
DS5 Piattaforma - Riabilitazione nelle Cure Primarie	100,0%	-	100,0%	

	Obiettivi di budget 2021	VALUTAZIONE		
Dipartimento	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
	DS6 Piattaforma - Tecnica della prevenzione	100,0%	-	100,0%
	DS7 Piattaforma - Assistenza sanitaria	100,0%	-	100,0%
	DS8 Piattaforma - Dietetica e Nutrizione	100,0%	-	100,0%
17 Area Direzione dei Servizi Sociosanitari	Area Direzione dei servizi sociosanitari	100,0%	-	-
	S1 Piattaforma - Percorsi Abilitazione e inserimento sociale in salute mentale e dipendenze	100,0%	-	100,0%
	S2 Piattaforma - Servizio sociale professionale	100,0%	-	100,0%

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Si evidenzia la valutazione per il 99,8% dei dipendenti.

Così come previsto nella voce B) PERFORMANCE INDIVIDUALE della “RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI RELATIVO AL CICLO DELLA PERFORMANCE – ANNO 2021, per il comparto, la valutazione relativa all’apporto dei singoli per l’anno 2021, si è articolata come segue:

COMPARTO		
QUOTA ATTRIBUITA	N. Dipendenti	%
>=90%	2340	80,9%
51-89%	546	18,9%
<=50%	8	0,3%
Totale	2894	100%

Comparto - Dettaglio per Ruolo				
RUOLO	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=90%	51-89%	<=50%	
Amministrativo	221	56	0	277
% Amministrativo	79,8%	20,2%	0,0%	100,0%
Sanitario	1514	302	5	1821
% Sanitario	83,1%	16,6%	0,3%	100,0%
Socio Sanitario	443	134	0	577
% Socio Sanitario	76,8%	23,2%	0,0%	100,0%
Tecnico	162	54	3	219
% Tecnico	74,0%	24,7%	1,4%	100,0%
Totale	2340	546	8	2894
% Totale	80,9%	18,9%	0,3%	100,0%

Comparto - Dettaglio per Dipartimento				
DIPARTIMENTO	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=90%	51-89%	<=50%	
Direzione Sanitaria	1597	328	7	1932
% Direzione Sanitaria	82,7%	17,0%	0,4%	100,0%
DAPA	400	147	0	547
% DAPA	73,1%	26,9%	0,0%	100,0%
Dipartimento Amministrativo	185	35	0	220
% Dipartimento Amministrativo	84,1%	15,9%	0,0%	100,0%
Dipartimento Tecnico	97	17	0	114
% Dipartimento Tecnico	85,1%	14,9%	0,0%	100,0%
Direzione Servizi Socio Sanitari	24	8	1	33
% Direzione Servizi Socio Sanitari	72,7%	24,2%	3,0%	100,0%
Direzione generale	28	3	0	31
% Direzione generale	90,3%	9,7%	0,0%	100,0%
Dipartimento di Prevenzione	8	8	0	16
% Dipartimento di Prevenzione	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
DIPENDENZE DSM	1	0	0	1
% DSM	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale complessivo	2340	546	8	2894
% Totale complessivo	80,9%	18,9%	0,3%	100,0%

La valutazione relativa all'apporto dei singoli per i dirigenti medici e sanitari per l'anno 2021 si è articolata come segue:

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA		
QUOTA ATTRIBUITA	N. Dipendenti	%
>=95%	237	42,5%
51-94%	318	57,0%
<=50%	3	0,5%
Totale	558	100%

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA - Dettaglio per Struttura				
DIPARTIMENTO	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=95%	51-94%	<=50%	
Dipartimento Emergenza e Cure Intensive	37	41	0	78
% Dipartimento Emergenza e Cure Intensive	47,4%	52,6%	0,0%	100,0%
Dipartimento Medicina Interna e Specialistica	10	53	0	63
% Dipartimento Medicina Interna e Specialistica	15,9%	84,1%	0,0%	100,0%
Dipartimento Chirurgia Generale	8	44	0	52
% Dipartimento Chirurgia Generale	15,4%	84,6%	0,0%	100,0%
Dipartimento Medicina dei servizi	38	14	0	52
% Dipartimento Medicina dei servizi	73,1%	26,9%	0,0%	100,0%
Dipartimento Fisiopatologia cardio-cerebro-vascolare	3	48	0	51
% Dipartimento Fisiopatologia cardio-cerebro-vascolare	5,9%	94,1%	0,0%	100,0%
Dipartimento Materno Infantile	30	19	0	49
% Dipartimento Materno Infantile	61,2%	38,8%	0,0%	100,0%
DAPA	25	19	2	46
% DAPA	54,3%	41,3%	4,3%	100,0%
DIPENDENZE DSM	28	18	0	46
% DIPENDENZE DSM	60,9%	39,1%	0,0%	100,0%
Dipartimento di Prevenzione	11	22	1	34
% Dipartimento di Prevenzione	32,4%	64,7%	2,9%	100,0%
Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo	13	16		29
% Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo	44,8%	55,2%	0,0%	100,0%
Direzione Sanitaria	19	5		24
% Direzione Sanitaria	79,2%	20,8%	0,0%	100,0%
Dipartimento Chirurgia Specialistica	5	19		24
% Dipartimento Chirurgia Specialistica	20,8%	79,2%	0,0%	100,0%
Dipartimento Medicina Trasfusionale	9			9
% Dipartimento Medicina Trasfusionale	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Direzione generale	1			1
% Direzione generale	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale complessivo	237	318	3	558
% Totale complessivo	42,5%	57,0%	0,5%	100,0%

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA - Dettaglio per Struttura				
DIPARTIMENTO	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=95%	51-94%	<=50%	
SC Anestesia e Rianimazione 1 PN	6	10	0	16
SC Anestesia e Rianimazione 2 PN	2	20	0	22
SC Anestesia e Rianimazione SV	9	1	0	10
SC Pronto soccorso e Medicina d'urgenza PN	9	7	0	16
SC Pronto soccorso e medicina d'urgenza SV	11	3	0	14
Dipartimento Emergenza e Cure Intensive Totale	37	41	0	78
SC Dermatologia	0	3	0	3
SC Medicina interna Pordenone	2	18	0	20
SC Medicina interna San Vito	0	7	0	7
SC Medicina interna Spilimbergo	0	7	0	7
SC Nefrologia e dialisi	1	10	0	11
SC Pneumologia	2	7	0	9
SSD Endocrinologia e malattie del metabolismo	5	1	0	6
Dipartimento Medicina Interna e Specialistica Totale	10	53	0	63
SC Chirurgia generale Pordenone	2	16	0	18
SC Chirurgia San Vito	0	8	0	8
SC Gastroenterologia	1	8	0	9
SC Urologia	1	10	0	11
SSD Chirurgia Vascolare	4	2	0	6
Dipartimento Chirurgia Generale Totale	8	44	0	52
SC Anatomia patologica	8	0	0	8
SC Laboratorio di analisi	5	3	0	8
SC Microbiologia e Virologia	2	4	0	6
SC Radiologia Pordenone - Sacile	13	1	0	14
SC Radiologia San Vito - Spilimbergo	4	5	0	9
SSD Genetica medica	2	0	0	2
SSD Immunologia e Allergologia	3	1	0	4
SSD Radiologia e interventistica	1	0	0	1
Dipartimento Medicina dei servizi Totale	38	14	0	52
SC Cardiologia Pordenone	0	20	0	20
SC Cardiologia San Vito-Spilimbergo	1	6	0	7
SC Neurologia	1	12	0	13
SC Riabilitazione PN	0	4	0	4
SSD Riabilitazione cardiologica e cardio-oncologica	1	6	0	7
Dipartimento Fisiopatologia cardio-cerebro-vascolare Totale	3	48	0	51
SC Ostetricia e ginecologia PN	15	0	0	15
SC Ostetricia e ginecologia SV -SP	7	1	0	8
SC Pediatria e neonatologia PN	2	16	0	18
SC Pediatria SV	2	0	0	2
SSD Cure Palliative	1	0	0	1
SSD Procreazione medicalmente assistita	3	2	0	5
Dipartimento Materno Infantile Totale	30	19	0	49

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA - Dettaglio per Struttura				
DIPARTIMENTO	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=95%	51-94%	<=50%	
Distretto del Livenza	3	1	0	4
Distretto del Noncello	1	0	0	1
Distretto del Sile	2	2	0	4
Distretto del Tagliamento	1	2	0	3
Distretto delle Dolomiti	3	1	0	4
SC Neuropsichiatria Infantile	8	11	0	19
SC Rete delle Cure intermedie e palliative - Hospice	7	1	2	10
SC Servizio Infermieristico territoriale	0	1	0	1
DAPA Totale	25	19	2	46
Dipartimento Dipendenze - Area 1	3	4	0	7
Dipartimento Dipendenze - Area 2	2	3	0	5
SC CSM 24 ore Area del Noncello	12	1	0	13
SC CSM 24 ore Area del Tagliamento	6	4	0	10
SC CSM 24 ore Area Dolomiti Friulane	1	5	0	6
SC SOPDC	3	1	0	4
SSD Attività riabilitativa per strutture residenziali, adolescenti e disabili	1	0	0	1
DIPENDENZE DSM Totale	28	18	0	46
Dipartimento di Prevenzione	1	3	0	4
SC Igiene degli alimenti di origine animale	2	3	0	5
SC Igiene e Sanità Pubblica	2	6	0	8
SC Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro	3	0	0	3
SC Sanità animale	1	10	0	11
SSD Igiene allev. e produzione zootecnica	2	0	1	3
Dipartimento di Prevenzione Totale	11	22	1	34
SC Chirurgia della mano	1	6	0	7
SC Ortopedia e Traumatologia PN	9	2	0	11
SC Ortopedia e Traumatologia SV SP	1	5	0	6
SC Riabilitazione SV SP	2	3	0	5
Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo Totale	13	16	0	29
Area Direzione Sanitaria	0	1	0	1
DS -SOS Benessere Organizzativo e Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori	1	0	0	1
SC Assistenza farmaceutica	7	2	0	9
SC Direzione medica PN	6	1	0	7
SC Direzione medica SV SP	2	1	0	3
SC Servizio Infermieristico Ospedaliero	1	0	0	1
ssd blocchi operatori	1	0	0	1
SSD Direzione Area Tecnici Sanitari del Comparto	1	0	0	1
Direzione Sanitaria Totale	19	5	0	24
SC Chirurgia Maxillo facciale e odontostomatologia	3	1	0	4
SC Oculistica	1	5	0	6
SC Otorinolaringoiatria Pordenone	1	9	0	10
SC Otorinolaringoiatria San Vito Spilimbergo	0	4	0	4
Dipartimento chirurgia specialistica Totale	5	19	0	24
S.S.D. Medicina trasfusionale C.R.O	1	0	0	1
S.S.D. Medicina Trasfusionale e Tao S. Vito	1	0	0	1
SC Medicina Trasfusionale	7	0	0	7

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA - Dettaglio per Struttura				
DIPARTIMENTO	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=95%	51-94%	<=50%	
Dipartimento Medicina Trasfusionale Totale	9	0	0	9
SC Gestione Operativa Prestazioni Sanitarie	1	0	0	1
Direzione generale Totale	1	0	0	1
Totale complessivo	237	318	3	558

La valutazione relativa all'apporto dei singoli per i dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi per l'anno 2021 si è articolata come segue:

DIRIGENZA PTA		
QUOTA ATTRIBUITA	N. Dipendenti	%
>=95%	19	100,0%
51-94%	0	0,0%
<=50%	0	0,0%
Totale	19	100%

DIRIGENZA PTA - Dettaglio per Struttura				
DIPARTIMENTO	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=95%	51-94%	<=50%	
SC Affari Generali, Assicurazioni e Amministrazione del Territorio	3	0	0	3
SC Gestione e Sviluppo Personale dipendente	2	0	0	2
SC Gestione Economico Finanziaria e Fiscale	2	0	0	2
Dipartimento Amministrativo Totale	7	0	0	7
SC Approvvigionamenti e gest.contr.beni e servizi	1	0	0	1
SC Innovazione e Gestione Tecnologia	3	0	0	3
SC Manutenzione patrimonio edilizio strutture ospedaliere	1	0	0	1
SC Manutenzione patrimonio edilizio strutture territoriali	1	0	0	1
SSD Gestione Giuridico Amministrativa, Attività Tecniche e Patrimonio Immobiliare	1	0	0	1
Dipartimento Tecnico Totale	7	0	0	7
S.S.D. Progettazione e Realizzazione Nuovo Ospedale Pn	1	0	0	1
SC Programmazione attuativa e controllo direzionale	1	0	0	1
SC Ufficio Legale e Assicurazioni	1	0	0	1
SS Formazione	1	0	0	1
SS Sviluppo Organizzativo e Gestione Relazioni Sindacali	1	0	0	1
Direzione generale Totale	5	0	0	5
Totale complessivo	19	0	0	19

Con riferimento alla scheda di valutazione per i direttori di dipartimento, di struttura complessa ed i responsabili di struttura semplice dipartimentale, la qualità della prestazione è stabilita, tra l'altro, attraverso la valutazione della "Differenziazione dei giudizi" ovvero la capacità di attribuire valutazioni differenziate ai propri collaboratori, oltre alla valutazione degli obiettivi della scheda di budget. Si è proceduto a calcolare il grado di "Differenziazione dei giudizi" mediante rapporto tra la variabilità delle valutazioni e il totale di dipendenti valutati dal singolo valutatore.

In base al risultato raggiunto, a coloro che hanno totalizzato un indice <30% è stato assegnato un punteggio pari a 5 mentre a coloro che hanno totalizzato un indice $\geq 30\%$ è stato assegnato un punteggio pari a 10. Il punteggio massimo è stato assegnato inoltre ai direttori per i quali non sia stato possibile calcolare il grado di differenziazione dei giudizi nei casi in cui avevano un solo dirigente da valutare o in quanto cessati prima dell'avvio della procedura di valutazione.

Ad oggi non sono pervenuti all'OIV ricorsi sulla valutazione individuale.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: GIUSEPPE TONUTTI

CODICE FISCALE: TNTGPP64A05H5010

DATA FIRMA: 02/11/2022 16:19:34

IMPRONTA: 07E8398207F6E688B2536D831F74008F59326E23B56A30400D2EA842EFF624BD
59326E23B56A30400D2EA842EFF624BD56788E5A6322890D422DFCCDC87E299E
56788E5A6322890D422DFCCDC87E299E8CFC5C6FCC4B9877325936672DE8810B
8CFC5C6FCC4B9877325936672DE8810B32255A966FBEE7AAD6B54EA9E1CB4018