



**AS FO**  
Azienda sanitaria  
Friuli Occidentale



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

# Relazione sulla performance

## **anno 2022**

## **INDICE**

INTRODUZIONE	3
IL CONTESTO	6
L'ARTICOLAZIONE AZIENDALE	7
IL MONITORAGGIO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	11
o PIANO PERFORMANCE	11
o PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT)	13
o PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)	15
o BILANCIO DI GENERE	16
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SVMP) DI ASFO	24
VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI	25

Il D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), che deve essere adottato dalle pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole) e va presentato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO ha durata triennale e definisce gli strumenti e le fasi "per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione", con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- a) il Piano della Performance, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- c) il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) il Piano della Formazione, che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;

Preme ricordare che ai sensi dell'art 41 della LR n. 26/2015, la programmazione economica e attuativa degli enti del SSR viene predisposta annualmente, in coerenza con la pianificazione e la programmazione della Regione, il piano attuativo, di cui all'art. 32 della medesima LR, contiene obbligatoriamente:

- il bilancio preventivo economico annuale, come disciplinato dal decreto legislativo 118/2011, che include il conto economico preventivo e il piano dei flussi di cassa prospettici;
- la nota illustrativa;
- il programma triennale degli investimenti e l'elenco annuale che definiscono gli investimenti da effettuare e le relative modalità di finanziamento;
- la relazione redatta dal Direttore generale (comprende gli obiettivi annuali definiti dalle linee per la Gestione del SSR);
- il conto economico preventivo dei Presidi ospedalieri;

- la programmazione del personale che contiene, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs 165/2001 e del D.P.C.M. 8 maggio 2018 anche il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023.

Per il primo anno 2022 il termine di adozione del PIAO è fissato al 30 giugno.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 –Annualità 2022 è stato adottato con decreto del Direttore Generale n. 545 del 30 giugno 2022.

In considerazione dello sfasamento temporale nella adozione del PIAO, i piani che lo compongono sopra richiamati sono stati già adottati dall’Azienda, nel rispetto delle singole scadenze e precisamente:

- n. 197 dd. 9 marzo 2022 con cui è stato adottato il Piano Formativo Aziendale – anno 2022;
- n. 362 dd. 29 aprile 2022 con cui è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 dell’Azienda sanitaria Friuli Occidentale;
- n. 300 dd. 30 aprile 2022 con cui è stato adottato il Piano Attuativo Locale e bilancio preventivo per l’anno 2022;
- n. 442 dd. 25 maggio 2022 con cui è stato adottato in via definitiva il PTFP 2022-2024.

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i risultati di performance ottenuti dall’Azienda nel corso del 2022.

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 risultato<sup>1</sup>) 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).

---

<sup>1</sup> Per semplificazione si assimila al concetto di risultato quello della produttività del comparto

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 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.



## 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 obbiettivi assegnati.

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

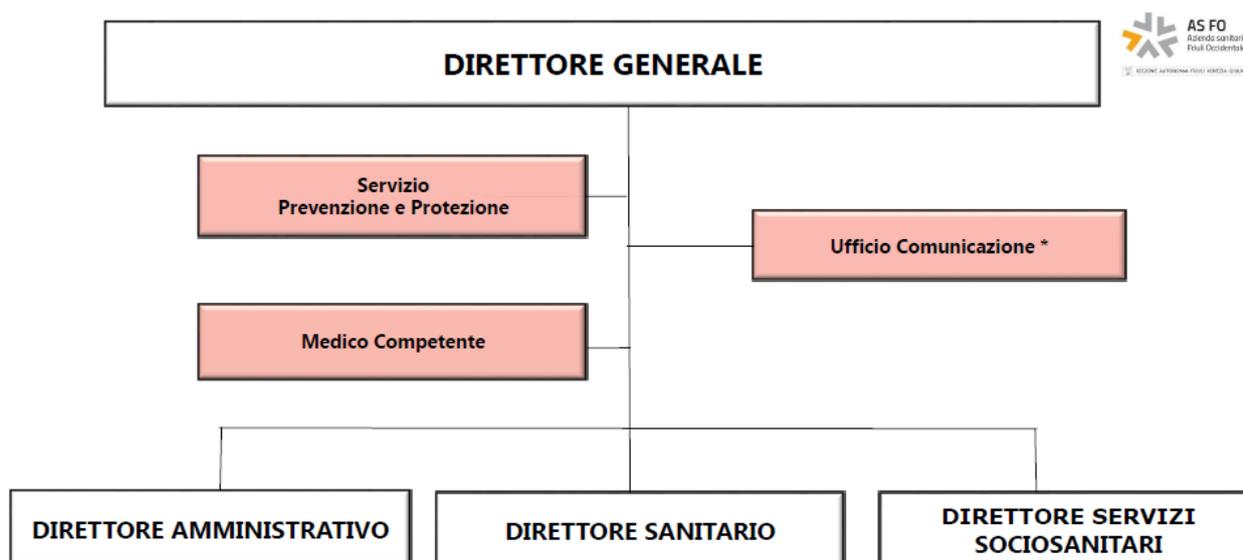
- ✓ la gestione delle articolazioni aziendali (approccio verticale / gerarchico);
- ✓ la gestione dei processi aziendali (approccio orizzontale / funzionale).

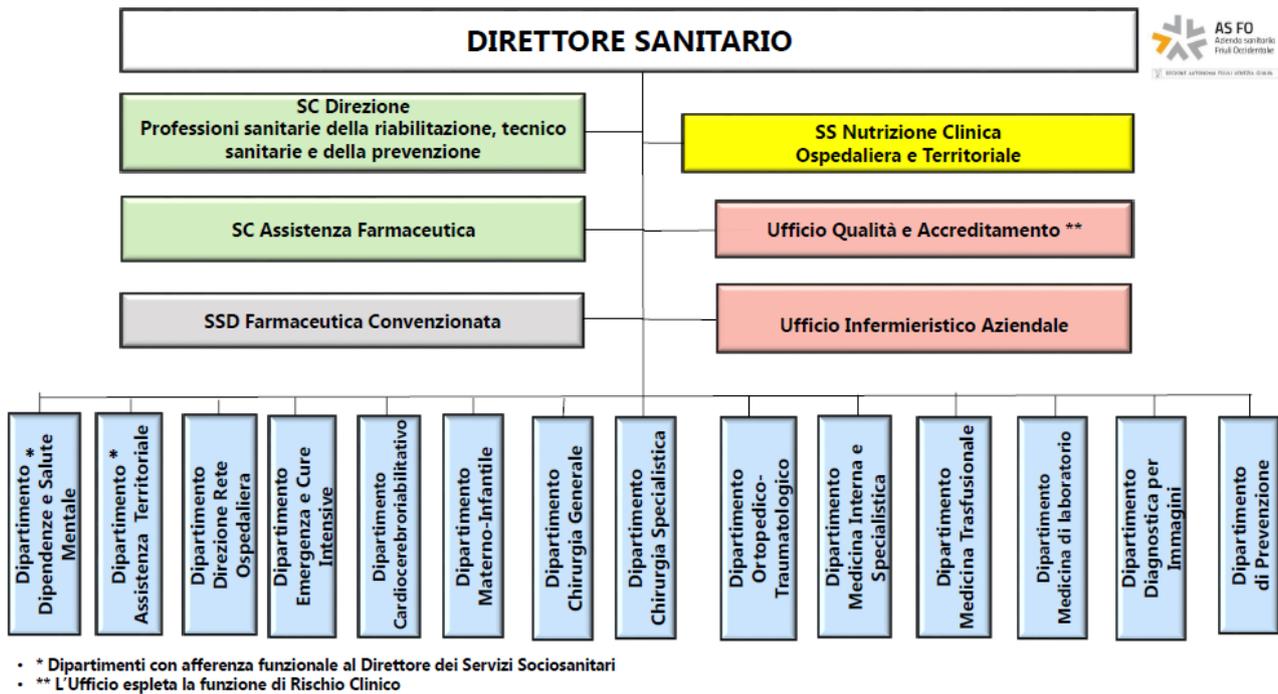
AsFO è articolata in strutture operative alle quali è affidata la gestione operativa delle risorse (persone, spazi, attrezzature, materiali, metodi e modelli organizzativi, etc.).

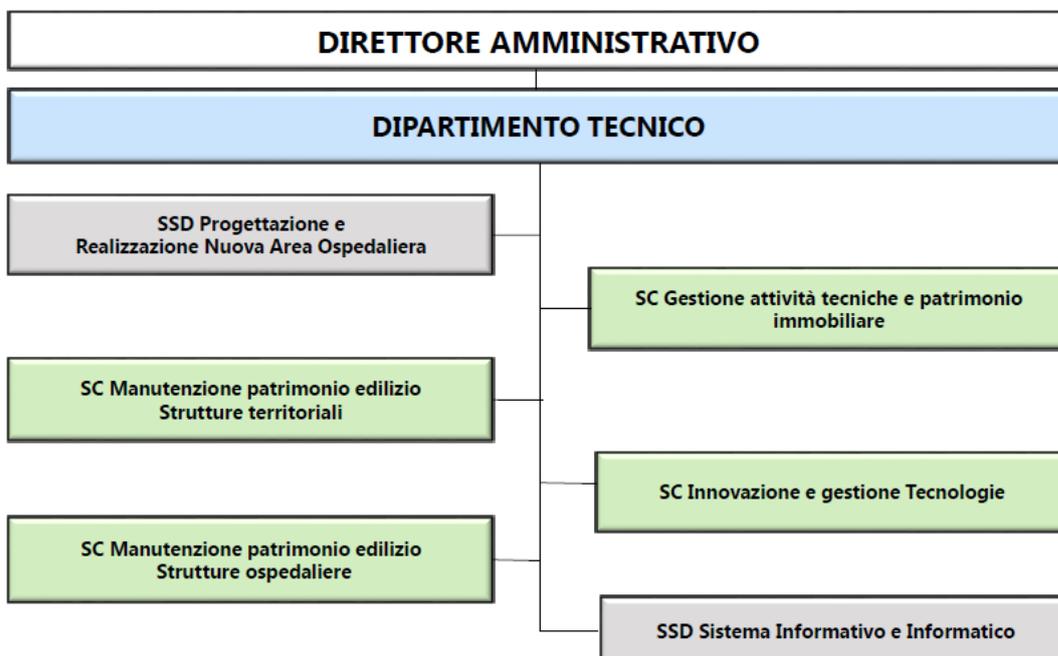
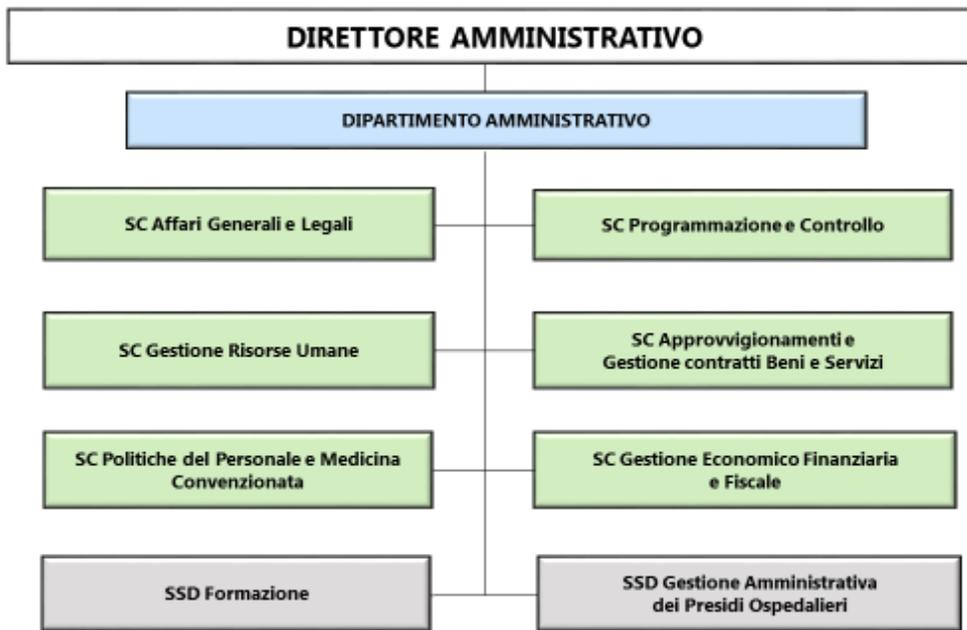
Le strutture operative aziendali sono caratterizzate da livelli diversi di complessità, in funzione delle diverse risorse attribuite e delle diverse competenze e obbiettivi assegnati.

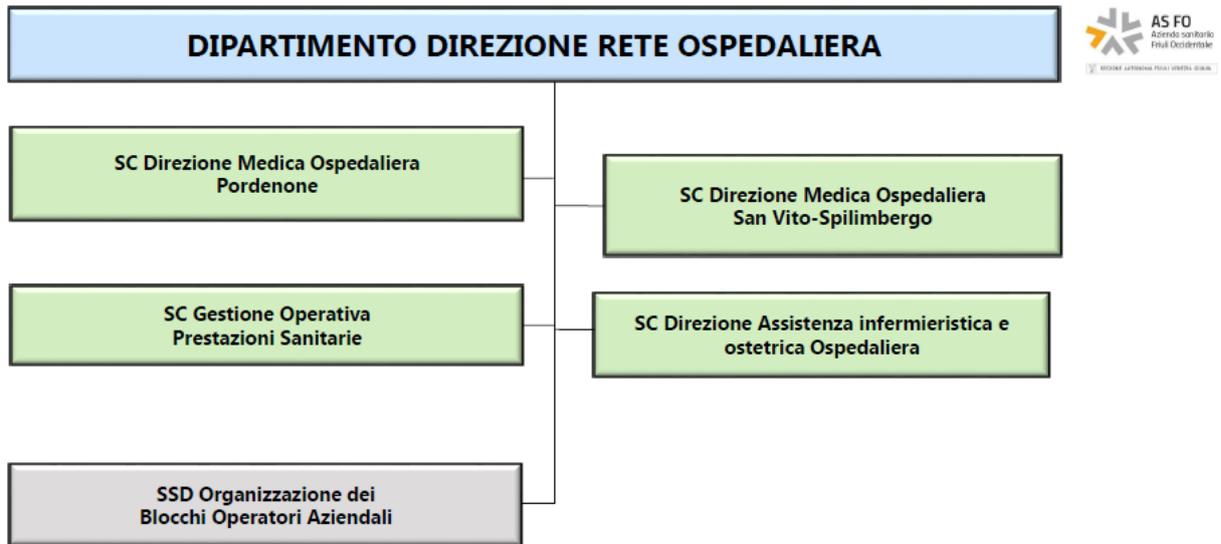
## ORGANIGRAMMI

Con decreto del Direttore Generale n. 132 del 10/02/2023 è stato adottato il nuovo Atto aziendale di AsFO che disciplina l'organizzazione e il funzionamento dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale e che definisce nell'allegato A "Organigramma aziendale" il nuovo modello strutturale.

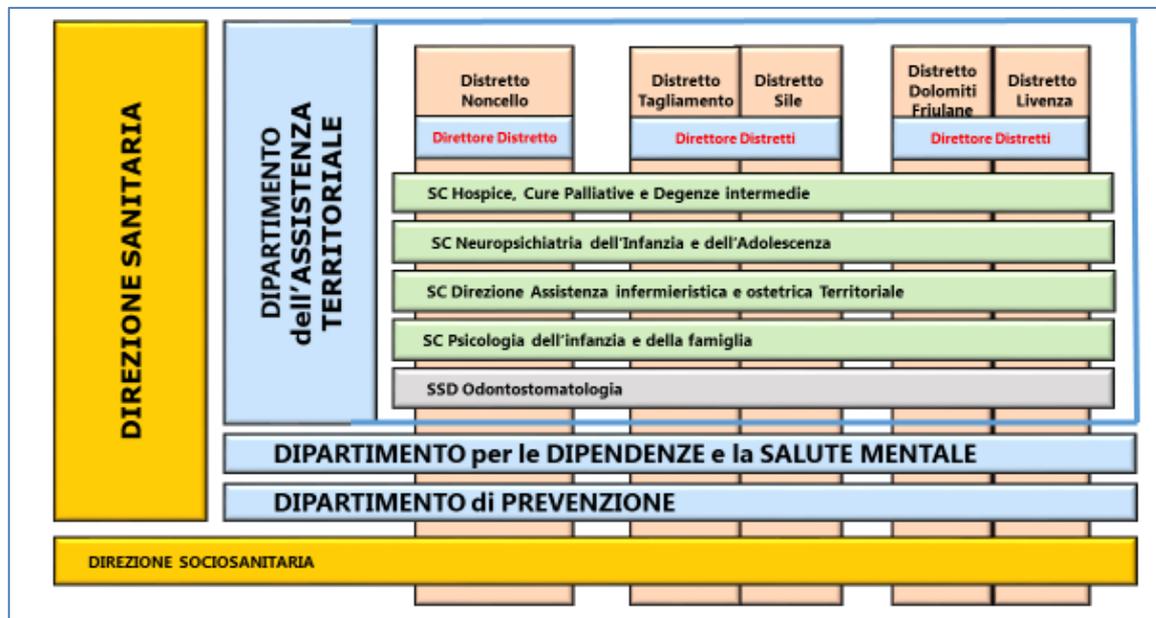








*Dipartimento di Assistenza Territoriale*



Nel 2022 è stato adottato il primo "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 Annualità 2022" adottato con decreto n. 545 del 30 giugno 2022.

Il monitoraggio delle sue sezioni è stato il seguente:

### **o PIANO PERFORMANCE**

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.

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**

Gli obiettivi 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.

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.

In considerazione dell'avvicendamento della direzione strategica a seguito della nomina del nuovo Direttore Generale avvenuta con DGR n. 659 del 09.05.2022 gli obiettivi di budget già assegnati alle Strutture responsabili di budget dalla direzione precedente sono stati ridefiniti ed aggiornati nel corso di una serie di incontri con le Strutture stesse (svolti nei mesi di settembre e ottobre) ed adottate con decreto n. 897 del 28.10.2022.

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.

Inoltre, la 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:

- Primo rendiconto adottato con decreto n. 464 del 31.05.2022 e riadottato con decreto n. 505 del 16.06.2022;
- Secondo rendiconto adottato con decreto n. 631 del 29.07.2022;
- Terzo rendiconto adottato con decreto n.908 del 28.10.2022.

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 2022 è stato adottato con decreto n. 456 del 29.05.2023 e la gestione sanitaria chiude in pareggio ed i risultati della gestione sanitaria sono contenuti nella Relazione del Direttore Generale.

o **PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT)**

Il decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge n. 11 del 6 agosto 2021, prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza sia parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), insieme agli strumenti di pianificazione; in questo modo la programmazione di misure di prevenzione della corruzione viene ad essere integrata con la programmazione relativa alla performance, alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione e alla formazione dei dipendenti nei vari uffici.

Il PIAO 2022-2024 annualità 2022 ha previsto, nella sezione 4 e relativamente ai rischi corruttivi e trasparenza, di effettuare un monitoraggio annuale richiedendo ai Referenti delle Strutture interessate di verificare e segnalare i soli procedimenti che hanno subito ritardi.

Il monitoraggio, oltre che obbligatorio per legge (vedi art. 1 comma 7-8-9 della L. 190/2012), si pone come azione a natura gestionale per l'attuazione del collegamento sostanziale tra il Piano Anticorruzione e il Piano Performance di ASFO.

Occorre ricordare che il PTPCT/PIAO ha avuto come genesi la naturale scelta di misure di sicurezza con l'ottica della continuità step by step già concordata e valutata nei precedenti piani e negli incontri svolti a fine 2021 tra il RPCT, i Direttori di Dipartimento/Area (o loro delegati) e la SC Programmazione e Controllo referente per la performance.

Le attività sono state eseguite attraverso un campionamento delle attività e dei procedimenti svolti. I controlli hanno riguardato:

STRUTTURA	Area di controllo
Ufficio Legale	Conferimento incarichi
	Recupero crediti
Personale	Reclutamento e progressioni
	Gestione del rapporto di lavoro
	Procedimenti disciplinari
	Incarichi extra istituzionali
	Conferimenti incarichi e nomine
	Convenzioni con altre PA
Relazioni sindacali	Protocolli e accordi aziendali
Strutture tecniche	Scelta della procedura di gara
	Gestione della gara
	Procedura negoziata
	Affidamento diretto
	Esecuzione del contratto
Direzione Amministrativa PPOO	Erogazione diretta dei servizi
	Autorizzazione libera professione
	Sperimentazioni
Gestione prestazioni Sanitarie	Liquidazione fatture
	Monitoraggio tempi di attesa
Affari Generali	Convenzioni e contributi
	Donazioni
	Esecuzione del contratto

	Affidamenti incarichi libero professionali
Gestione economico finanziaria	Gestione pagamenti
Formazione	Incarichi extra istituzionali
	Incarichi libero professionali
	Organizzazione corsi
Strutture sanitarie	Autorizzazione per accreditamenti
	Convenzioni
	Erogazione diretta dei servizi
	Sovvenzioni e contributi
Sono stati eseguiti anche controlli a campione sulla gestione del patrimonio immobiliare, in particolare parco auto, affidato alle strutture	

L'analisi dei rischi corruttivi è stata eseguita seguendo l'iter del procedimento amministrativo fino all'emanazione dell'atto. Il fondamento del procedimento è sempre stato trovato nelle istanze di parte o nelle richieste della direzione. Di seguito la struttura interessata ha poi fatto le valutazioni di diritto e di merito, richiedendo se necessario pareri di altre strutture a supporto. Solo a istruttoria completata il Direttore o di Dirigente delegato hanno decretato o determinato l'atto amministrativo finale.

Nella seconda metà dell'anno 2022, particolare attenzione è stata posta all'uso della strumentazione informatica. ASFO ha infatti avviato un intenso programma di formazione in materia di privacy/gestione del dato con sedute formative specifiche per personale sanitario e per personale amministrativo. Sono state emesse diverse circolari per richiamare l'attenzione dei dipendenti all'uso dei computer aziendali, alla gestione delle proprie credenziali e agli accessi impropri. Proprio per sottolineare l'importanza crescente della dovuta attenzione ai propri device, il RPCT, coadiuvato da due assistenti, ha effettuato anche sopralluoghi in diverse postazioni di lavoro lasciate vuote da dipendenti intenti ad altre attività per quanto connesse con l'attività lavorativa. Questi sopralluoghi hanno evidenziato che troppo spesso ancora i dipendenti di ASFO quando lasciano la propria postazione (ad esempio per la pausa caffè) non bloccano l'accesso al PC di fatto accesso con credenziali dispositive. Quando sono stati rilevati simili comportamenti ne è stata fatta segnalazione al responsabile di struttura

Non sono stati segnalati al RPCT né da utenti né da Responsabili di Struttura particolari procedimenti che nel corso del 2022 abbiano subito ritardi.

Per favorire la diffusione di buone pratiche di costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale e per condividere puntualmente gli adempimenti previsti dall'Allegato n. 4 al PTPCT di ASFO, che individua i Responsabili delle Pubblicazioni e della Trasparenza, sono state inviate specifiche mail di pro memoria degli scadenziari da monitorare ai Responsabili interessati. In particolare ai Responsabili delle aree appalti e Lavori pubblici sono state proposte check list di autovalutazione della correttezza della procedura.

Quanto al principio di rotazione del personale, ASFO attribuisce a tale misura il carattere fondamentale che le viene attribuito dal Legislatore nazionale ed internazionale. Ciò premesso, l'adozione di misure di rotazione del personale che opera nelle aree maggiormente a rischio di corruzione è sempre attentamente valutata, tenuto conto sia dei limiti derivanti dalle caratteristiche organizzative e dalle esigenze di organico di ASFO, sia dell'elevata specializzazione e qualificazione professionale richiesta in ogni area, sanitaria e non. Infatti, in considerazione dell'esiguo numero di dirigenti amministrativi e di personale con posizione organizzativa che operano nelle aree a rischio,

non è stato possibile attuare nessuna forma di rotazione. ASFO, comunque si impegna a riassegnare qualsiasi dipendente in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale o di procedimento disciplinare, per episodi di natura corruttiva.

Si ricorda inoltre che tra gli obblighi del dipendente vige quello di attestare "fedelmente e personalmente la propria presenza in servizio, timbrando regolarmente ed obbligatoriamente le entrate e le uscite a qualsiasi titolo (es. la pausa pranzo, attività libero-professionale ecc.), secondo le modalità definite in Azienda a livello regolamentare "(art. 11, c. 1 lett c) Codice di Condotta Aziendale). Alla luce di ciò il Piano Aziendale Anticorruzione ha richiesto la massima responsabilità nei controlli da parte dei Responsabili di Struttura. Tuttavia si è rilevato come tale controllo, pur se presente non sia spesso stato procedurizzato e attestato. Pertanto per l'anno 2023 saranno prese altre iniziative.

Infine, relativamente all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, *ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 della delibera n. 201/2022*, il documento di attestazione dell' OIV è stato pubblicato, il 31.05.2022, nel sito aziendale [Azienda sanitaria Friuli Occidentale \(AS FO\) - Attestazioni dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.](#)

#### o **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)**

La manovra del personale dipendente realizzata per comparto e dirigenza dal 01.01.2022 al 31.12.2022 è complessivamente coerente con la programmazione adottata nel PAL 2022 e nel PTFP per l'anno 2022 come rideterminato da ultimo con decreto n. 908 del 28/10/2022 ed è rispettosa del vincolo stabilito dall'art. 11, c. 1 del D.L. 35/2019 e s.m.i. determinato dalla D.G.R. n. 321 del 11.03.2022 per questa Azienda in € 159.503.469,38.

A fronte di sempre maggiori criticità nell'acquisizione di personale, soprattutto di assistenza, si è reso necessario adottare misure interne riorganizzative volte all'ottimizzazione delle risorse umane in relazione ai vari setting assistenziali e alla progressiva introduzione, negli stessi, di nuovi profili professionali coerentemente individuati e/o di personale di supporto all'assistenza nei termini rappresentati nel decreto n. 908/2022.

Nel periodo di riferimento hanno trovato completamento in primis le acquisizioni già avviate nel corso del 2021 e quelle per le quali risultavano già in corso specifiche procedure aziendali nonché, da ultimo, le acquisizioni effettuate attraverso utilizzo di graduatorie regionali.

Si rinvia la sintesi della manovra del personale al decreto n. 456 del 29.05.2023.

#### **SMART WORKING**

Nel 2022 hanno usufruito di almeno 1 giorno di smart working 13 persone, per un totale di 492 giorni e pari al 0,3% dei dipendenti aziendali. Questa percentuale è in forte calo rispetto agli anni 2021 (2,97%) e 2020 (3,0%).

Lo 0,4% del personale dipendente femminile ha usufruito dello Smart working, mentre il personale maschile registra una percentuale dello 0,2%.

Mediamente sono 37,8 i giorni in smart working nel 2022, tale valore si differenzia lievemente tra uomini e donne come rappresentato dalla tabella sottostante:

Smart Working	2022			2021			2020		
	Numero dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti	Numero dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti	Numero dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti
<b>F</b>	11	459	41,7	93	3.588	38,6	90	2.597	28,9
<b>M</b>	2	33	16,5	16	675	42,2	19	503	26,5
<b>Totale AsFo</b>	<b>13</b>	<b>492</b>	<b>37,8</b>	<b>109</b>	<b>4.263</b>	<b>39,1</b>	<b>109</b>	<b>3.100</b>	<b>28,4</b>

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. Nel 2022 si registra un lieve calo (37,8 giorni medi).

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).

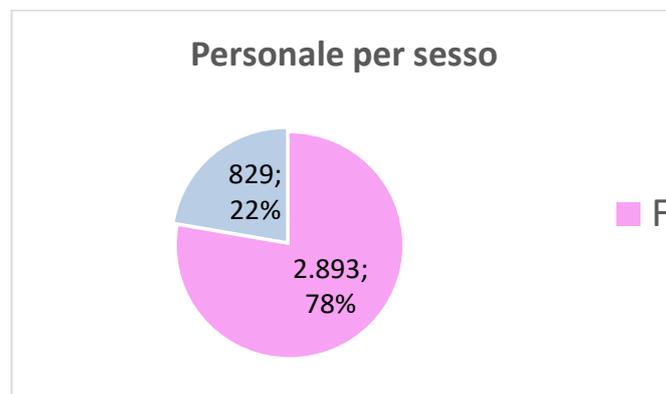
In AsFO è formalmente costituito il Comitato Unico di Garanzia.

## o **BILANCIO DI GENERE**

### **PERSONALE PER SESSO**

Nelle seguenti tabelle e grafici si evidenzia la composizione quali-quantitativa della dotazione organica al 31.12.2022.

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%.

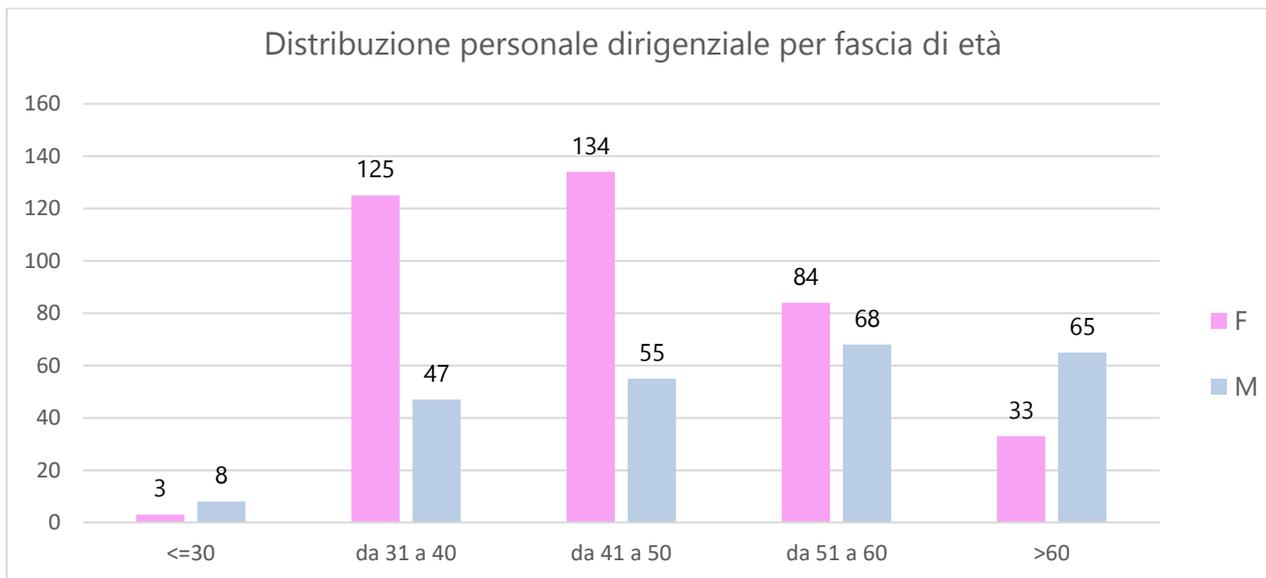


	F		M		Totale
	Valore	%	Valore	%	
<b>Contratto Comparto</b>	<b>2514</b>	<b>81,1%</b>	<b>586</b>	<b>18,9%</b>	3100
Contratto Dirigenza Medica/Veterinaria	302	81,1%	221	18,9%	523
Contratto Dirigenza PTA	15	57,7%	11	42,3%	26
Contratto Dirigenza Sanitaria	62	57,7%	11	42,3%	73
<b>Dirigenza</b>	<b>379</b>	<b>60,9%</b>	<b>243</b>	<b>39,1%</b>	622
<b>TOTALE AsFO</b>	<b>2893</b>	<b>84,9%</b>	<b>829</b>	<b>15,1%</b>	<b>3722</b>

Nella tabella seguente è indicata l'età media per sesso e per contratto. L'età media dei dirigenti maschi è di 50,9 anni, mentre l'età media dei dirigenti di sesso femminile è 46,1 anni.

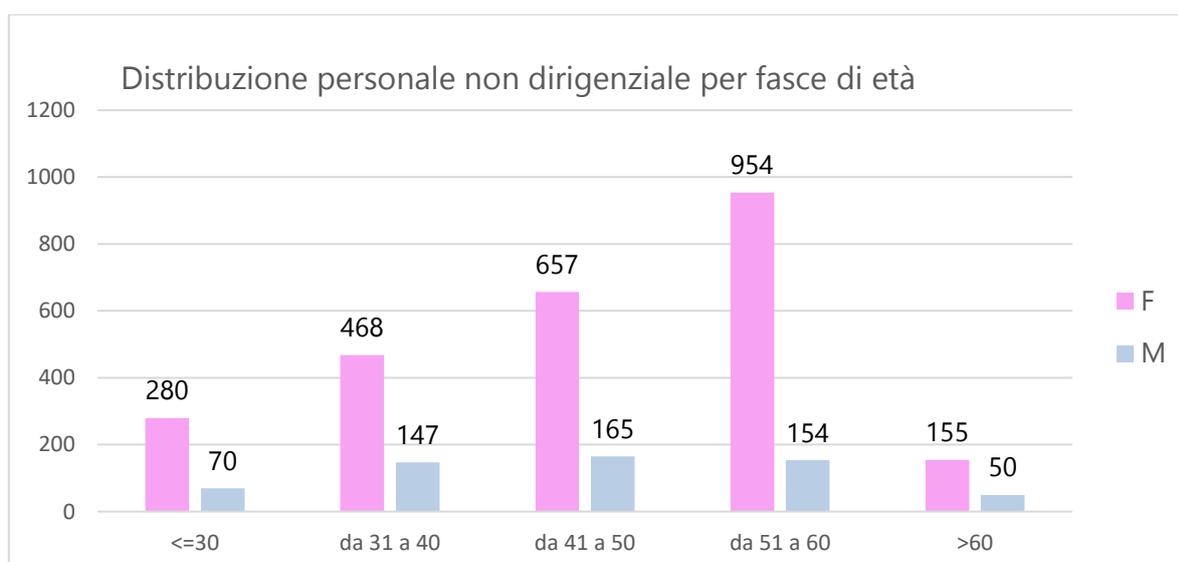
<b>Media età per contratto</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
Contratto Comparto	46,7	44,9
Dirigenza	46,1	50,9
<b>Totale complessivo</b>	<b>46,6</b>	<b>46,7</b>

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



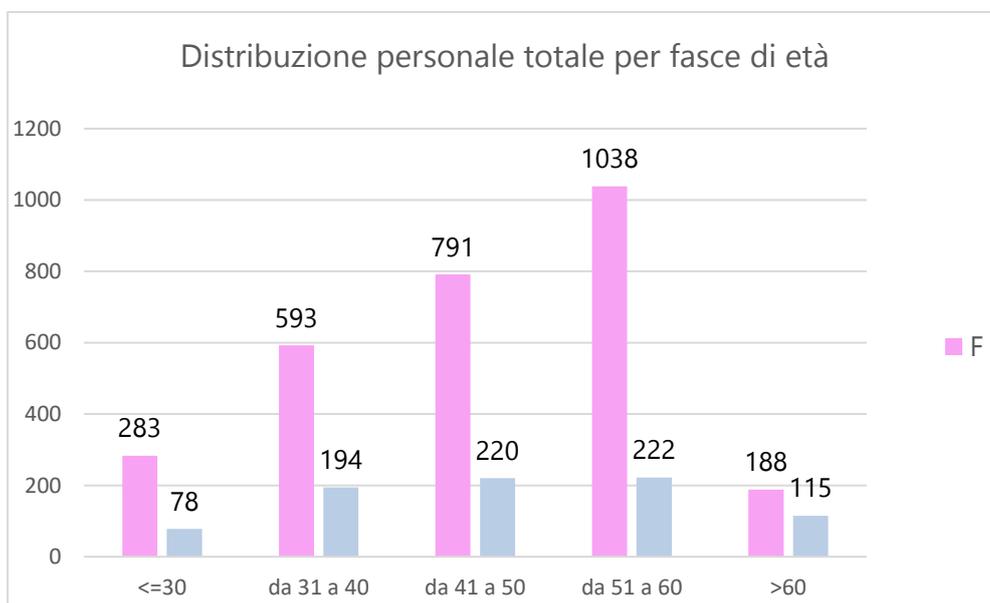
Personale dirigenziale Fascia di età	F		M		Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	3	1%	8	3%	11	2%
da 31 a 40	125	33%	47	19%	172	28%
da 41 a 50	134	35%	55	23%	189	30%
da 51 a 60	84	22%	68	28%	152	24%
>60	33	9%	65	27%	98	16%
<b>Totale complessivo</b>	<b>379</b>	<b>100%</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>	<b>622</b>	<b>100%</b>

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



Personale non dirigenziale	F		M		Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	280	11%	70	12%	350	11%
da 31 a 40	468	19%	147	25%	615	20%
da 41 a 50	657	26%	165	28%	822	27%
da 51 a 60	954	38%	154	26%	1.108	36%
>60	155	6%	50	9%	205	7%
<b>Totale complessivo</b>	<b>2514</b>	<b>100%</b>	<b>586</b>	<b>100%</b>	<b>3.100</b>	<b>100%</b>

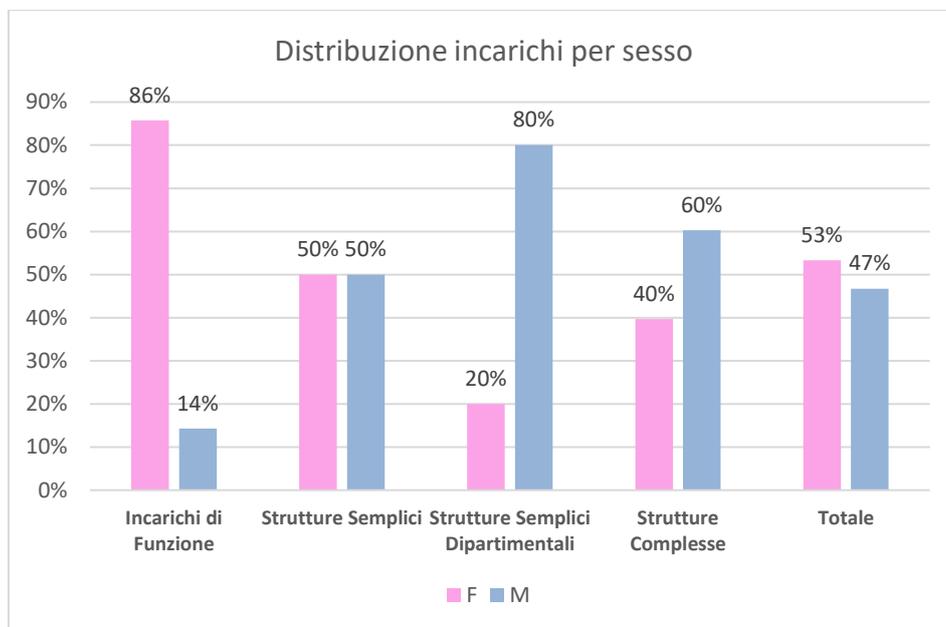
Nel 2023 la fascia maggiormente popolata si colloca tra i 51-60 anni, con una percentuale pari al 34% del totale. La percentuale sale al 36% se viene presa in considerazione solo la popolazione femminile.



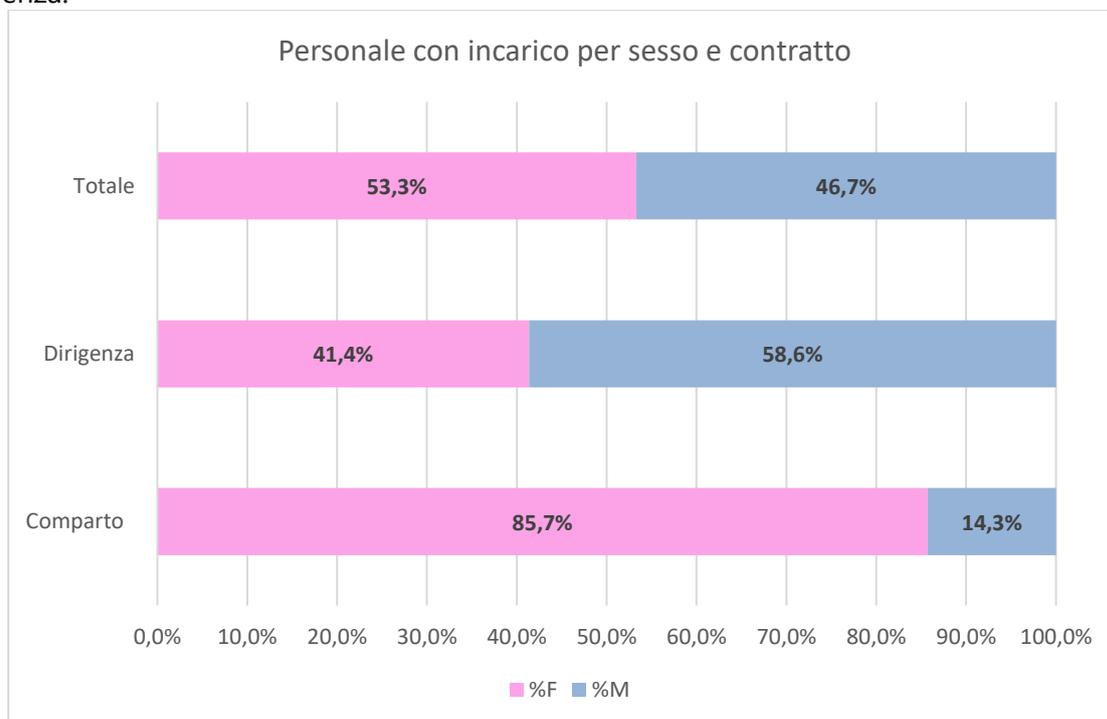
Personale totale	F		M		Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	283	10%	78	9%	361	10%
da 31 a 40	593	20%	194	23%	787	21%
da 41 a 50	791	27%	220	27%	1.011	27%
da 51 a 60	1038	36%	222	27%	1.260	34%
>60	188	6%	115	14%	303	8%
<b>Totale complessivo</b>	<b>2893</b>	<b>100%</b>	<b>829</b>	<b>100%</b>	<b>3.722</b>	<b>100%</b>

Nella tabella e nel grafico sottostante si evidenziano gli incarichi attivi nel 2023 per tipologia e sesso. Il grafico mostra come la composizione percentuale tra i sessi cambia al variare del tipo di incarico.

INCARICO	F		M		Totale
	Valore	%	Valore	%	Valore
Incarichi di Funzione	42	84%	7	16%	49
Strutture Semplici	25	50%	25	50%	50
Strutture Semplici Dipartimentali	3	20%	12	80%	15
Strutture Complesse	27	40%	41	60%	68
<b>Totale</b>	<b>97</b>	<b>52%</b>	<b>85</b>	<b>48%</b>	<b>182</b>



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



## CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

### Part time

Il 7% dei dipendenti AsFO beneficiano del part time (n.261 dipendenti al 31.12.22). La percentuale risulta inferiore di 1,1 punti rispetto al 2022.

TIPO PRESENZA	TOTALE PERSONALE	% Personale in Part Time
Tempo pieno	3.461	93,0%
Part time >50%	238	6,4%
Part time <=50%	23	0,6%
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.722</b>	<b>100,0%</b>

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

TIPO PRESENZA	N. Ruolo AMMINISTRATIVO	% Amministrativo in PT	N. Ruolo SOCIO SANITARIO	% Socio sanitario in PT	N. Ruolo SANITARIO	% Sanitario in PT	N. Ruolo TECNICO	% Tecnico in PT
Tempo pieno	316	93%	675	98%	1.694	90%	174	94%
Part time >50%	22	6%	15	2%	172	9%	9	5%
Part time <=50%	2	1%	2	0%	17	1%	2	1%
<b>Totale</b>	<b>340</b>	<b>100%</b>	<b>692</b>	<b>100%</b>	<b>1.883</b>	<b>100%</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>

Le tabelle sottostanti rappresentano la ripartizione del personale per genere, tipo di presenza e fasce di età. Nel 2022 la distribuzione del personale che ha beneficiato del part time <=50% ha registrato uno 0,7% per le donne e 0,5% per gli uomini. Si evidenzia una significativa differenza nel part time >50%: 7,6% per le donne contro un 2,1% per gli uomini.

TIPO PRESENZA	F			M		
	F Totale	% F sul totale donna	% F per tipo presenza	M Totale	% M sul totale uomini	% M per tipo presenza
Tempo pieno	2.653	91,7%	76,7%	808	97,5%	23,3%
Part time >50%	221	7,6%	92,9%	17	2,1%	7,1%
Part time <=50%	19	0,7%	82,6%	4	0,5%	17,4%
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.893</b>		<b>77,7%</b>	<b>829</b>		<b>22,3%</b>

Nel 2022 la fascia di età che ha maggiormente beneficiato del part time è la fascia 51-60 anni (14,2%) e la fascia 41-50 anni (8,1%) per le donne. Per gli uomini il 5,1% appartiene alla fascia <30 anni e il 4,1% 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	280	99%	580	98%	727	92%	891	86%	175	93%	2653	91,7%
Part time >50%	3	1,1%	13	2,2%	59	7,5%	134	12,9%	12	6,4%	221	7,6%
Part time <=50%		0,0%		0,0%	5	0,6%	13	1,3%	1	0,5%	19	0,7%
<b>Totale complessivo</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>	<b>593</b>	<b>100%</b>	<b>791</b>	<b>100%</b>	<b>1038</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>	<b>2893</b>	<b>100,0%</b>

TIPO PRESENZA	M											
	<=30		da 31 a 40		da 41 a 50		da 51 a 60		>60		M Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Tempo pieno	74	95%	188	97%	219	100%	213	96%	114	99%	808	97,5%
Part time >50%	4	5,1%	6	3,1%	1	0,5%	5	2,3%	1	0,9%	17	2,1%
Part time <=50%		0,0%		0,0%		0,0%	4	1,8%		0,0%	4	0,5%
<b>Totale complessivo</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>	<b>829</b>	<b>100,0%</b>

## Congedi parentali

Sono 342 dipendenti che nel 2022 hanno usufruito dei congedi parentali (9,2% della popolazione aziendale). L'89,2% di questi dipendenti sono donne.

Il 10,5% 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			Numero dipendenti Totale AsFO	% sul totale AsFO
	Numero dipendenti	% sul totale F	% F sul totale congedi	Numero dipendenti	% sul totale M	% F sul totale congedi		
Nessun congedo	2.588	89,5%		792	95,5%		<b>3.380</b>	90,8%
Congedo parentale	305	10,5%	<b>89,2%</b>	37	4,5%	<b>10,8%</b>	<b>342</b>	9,2%
<b>Totale per genere</b>	<b>2.893</b>			<b>829</b>			<b>3.722</b>	

Mediamente sono 38,2 i giorni usufruiti del personale aziendale per congedo parentale, tale valore si differenzia tra uomini e donne come rappresentato dalla tabella sottostante:

Congedo parentale	Valore	Gg usufruiti	Media giorni usufruiti
<b>F</b>	305	12.452	40,8
<b>M</b>	37	664	17,9
<b>Totale AsFo</b>	<b>342</b>	<b>13.116</b>	<b>38,3</b>

## Permessi per malattia figli

N. 218 dipendenti nel 2022 hanno usufruito del permesso per malattia figli, che rappresenta il 5,9% della popolazione aziendale. L'87,2% di questi dipendenti sono donne.

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

	F			M			Numero dipendenti Totale AsFO	Totale AsFO
	Numero dipendenti	% sul totale F	% F sul totale congedi	Numero dipendenti	% sul totale M	% F sul totale congedi		
Nessun congedo	2703	93,4%		801	96,6%		<b>3.504</b>	94,1%
Congedo Malattia figli	190	6,6%	<b>87,2%</b>	28	3,4%	<b>12,8%</b>	<b>218</b>	5,9%
<b>Totale per genere</b>	<b>2.893</b>			<b>829</b>			<b>3.722</b>	

Mediamente sono 6,9 i giorni usufruiti del personale aziendale per malattia figli, tale valore si differenzia tra uomini e donne come rappresentato dalla tabella sottostante.

Congedo malattia figli	Valore	Gg usufruiti	Media giorni usufruiti
<b>F</b>	190	1.351	7,1
<b>M</b>	28	144	5,1
<b>Totale AsFo</b>	<b>218</b>	<b>1.495</b>	<b>6,9</b>

## Permessi L.104/1992

392 persone hanno usufruito dei permessi L.104/1992 nel 2022, pari al 10,5% del personale dipendente e l'87% è di sesso femminile. Il 11,8% del personale femminile usufruisce di tali permessi, mentre la % scende al 6,2% 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	2.552	88,2%		778	93,8%		<b>3.330</b>	89,5%
L 104 /1992	341	11,8%	<b>87,0%</b>	51	6,2%	<b>13,0%</b>	<b>392</b>	10,5%
<b>Totale AsFO</b>	<b>2.893</b>			<b>829</b>			<b>3.722</b>	

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SVMP) 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;

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'Azienda dispone di 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.

Il SVMP di AsFO aggiornato 2023 è stato adottato con decreto n. 437 del 22.05.2023.

## VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI

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 2022

Dipartimento	Obiettivi di budget 2022	Valutazione		
	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
<b>1</b> <b>Dipartimento Assistenza Primaria Aziendale</b>	Dipartimento Assistenza primaria aziendale	-	-	100,0%
	SC Rete delle Cure intermedie e palliative - Hospice	-	100,0%	100,0%
	SC Neuropsichiatria Infantile	100,0%	100,0%	100,0%
	Distretto del Tagliamento	100,0%	100,0%	100,0%
	Distretto delle Dolomiti	100,0%	100,0%	100,0%
	Distretto del Livenza	100,0%	100,0%	100,0%
	Distretto del Sile	100,0%	100,0%	100,0%
	Distretto del Noncello	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Servizio infermieristico territoriale	-	-	100,0%
	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%	
<b>2</b> <b>Dipartimento</b>	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%	90,9%

	<b>Obiettivi di budget 2022</b>	<b>Valutazione</b>		
<b>Dipartimento</b>	<b>SCHEDA</b>	<b>COMPARTO</b>	<b>DIRIGENZA</b>	<b>RESPONSABILE GESTIONALE</b>
<b>di Prevenzione</b>	SC Sanità animale	-	100,0%	100,0%
	SC Igiene degli alimenti di origine animale	-	100,0%	100,0%
	SSD Igiene allevamenti e produzione zootecnica	-	91,9%	92,7%
	SSD Medicina Legale	-	100,0%	100,0%
<b>3 Dipartimento di Salute Mentale</b>	Dipartimento di Salute Mentale	100,0%	-	98,9%
	SC CSM 24 ore Area Dolomiti Friulane	-	98,4%	98,6%
	SC CSM 24 ore Area del Tagliamento	-	98,5%	98,7%
	SC CSM 24 ore Area del Noncello	-	98,5%	98,7%
	SC SOPDC	-	97,1%	97,3%
	SSD Attività riabilitativa per strutture residenziali, adolescenti e disabili	-	-	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%
<b>4 Dipartimento Emergenza e Cure Intensive</b>	Dipartimento Emergenza e Cure Intensive	-	-	100,0%
	Sc Anestesia e Rianimazione 1 PN	-	100,0%	100,0%
	SC Anestesia e Rianimazione SV	-	100,0%	100,0%
	SC Pronto soccorso e medicina d'urgenza SV	-	95,0%	95,5%
	SC Pronto soccorso e Medicina d'urgenza PN	-	100,0%	100,0%
<b>5 Dipartimento Medicina Interna e Specialistica</b>	Dipartimento Medicina Interna e Specialistica	-	-	100,0%
	SC Medicina interna PN	-	100,0%	100,0%
	SC Medicina interna Spilimbergo	-	100,0%	100,0%
	SC Medicina interna San Vito	-	100,0%	100,0%
	SC Pneumologia	-	100,0%	100,0%
	SC Dermatologia	-	97,9%	98,1%
	SC Nefrologia e dialisi	-	100,0%	100,0%
SSD Endocrinologia e malattie del metabolismo	-	100,0%	100,0%	
<b>6 Dipartimento Fisiopatologia Cardio - Cerebro- Vascolare</b>	Dipartimento Fisiopatologia Cardio - Cerebro- Vascolare	-	-	100,0%
	SC Cardiologia PN	-	100,0%	100,0%
	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	-	100,0%	100,0%
<b>7 Dipartimento Chirurgia Generale</b>	Dipartimento Chirurgia Generale	-	-	98,0%
	SC Chirurgia generale PN	-	100,0%	100,0%
	SC Chirurgia San Vito	-	94,4%	94,9%
	SC Gastroenterologia	-	100,0%	100,0%

	<b>Obiettivi di budget 2022</b>	<b>Valutazione</b>		
<b>Dipartimento</b>	<b>SCHEDA</b>	<b>COMPARTO</b>	<b>DIRIGENZA</b>	<b>RESPONSABILE GESTIONALE</b>
	SC Urologia	-	100,0%	100,0%
	SSD Chirurgia Vascolare	-	100,0%	100,0%
<b>8</b>	Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo	-	-	78,3%
<b>Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo</b>	SC Ortopedia e Traumatologia PN	-	96,0%	96,3%
	SC Ortopedia e Traumatologia SV SP	-	90,2%	91,0%
	SC Chirurgia della mano	-	85,3%	86,7%
	SC Riabilitazione SV S	-	100,0%	100,0%
<b>9</b>	Dipartimento Chirurgia Specialistica	-	-	100,0%
	SC Chirurgia Maxillo facciale	-	100,0%	100,0%
	SC Oculistica	-	100,0%	100,0%
	SC Otorinolaringoiatra PN	-	100,0%	100,0%
	SC Otorinolaringoiatra SV	-	100,0%	100,0%
<b>10</b>	Dipartimento Materno Infantile	-	-	100,0%
	SC Pediatria e Neonatologia PN	-	100,0%	100,0%
	SC Pediatria San Vito	-	100,0%	100,0%
	SC Ostetricia e ginecologia PN	-	82,8%	84,4%
	SC Ostetricia e ginecologia San Vito Spilimbergo	-	90,0%	90,9%
	S.S.D. Procreazione Medicalmente Assistita	-	100,0%	100,0%
	S.S.D. Cure palliative pediatriche	-	91,2%	92,1%
<b>11</b>	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%
	SSD Immunologia e Allergologia	-	100,0%	100,0%
	SSD Genetica medica	-	100,0%	100,0%
<b>12</b>	Dipartimento Medicina Trasfusionale	-	-	100,0%
	SC Medicina Trasfusionale	-	100,0%	100,0%
	SSD Medicina trasfusionale CRO	-	-	100,0%
	SSD Medicina trasfusionale TAO SV	-	-	100,0%
<b>13</b>	Dipartimento Amministrativo	-	-	100,0%
	SC Affari Generali, Assicurazioni e Amministrazione del Territorio	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Gestione e Sviluppo Personale Dipendente	100,0%	100,0%	100,0%

	<b>Obiettivi di budget 2022</b>	<b>Valutazione</b>		
<b>Dipartimento</b>	<b>SCHEDA</b>	<b>COMPARTO</b>	<b>DIRIGENZA</b>	<b>RESPONSABILE GESTIONALE</b>
	SC Gestione Economico Finanziaria e Fiscale	100,0%	100,0%	100,0%
	SC Direzione Amministrativa dei Presidi Ospedalieri	100,0%	-	100,0%
<b>14 Dipartimento Tecnico</b>	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%
	SSD Gestione giuridico-amm.va del patrimonio immobiliare	100,0%	-	100,0%
<b>15 Staff Direzione Generale</b>	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%	100,0%
	Area Staff Direzione generale	100,0%	-	-
	Servizio di Prevenzione e Protezione	100,0%	-	-
	Ufficio Legale e assicurazioni	100,0%	-	100,0%
<b>16 Direzione Sanitaria</b>	SC Assistenza farmaceutica	100,0%	100,0%	100,0%
	Dipartimento Direzione Assistenza Ospedaliera	-	-	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%	-	100,0%
	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	100,0%	-	100,0%
	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	-	-	98,0%
	Area Direzione Sanitaria	100,0%	100,0%	-
	SS Accreditamento, qualità e risk management	100,0%	100,0%	100,0%

	Obiettivi di budget 2022	Valutazione		
Dipartimento	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
	SS Benessere Organizzativo e sorveglianza sanitaria dei lavoratori	-	-	100,0%
	SSD Direzione Area Tecnici Sanitari del comparto	-	-	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%
	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%
<b>17 Area Direzione dei Servizi Sociosanitari</b>	Area Direzione dei servizi sociosanitari	100,0%	-	-
	S1 Responsabile- 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 2022, per il comparto, la valutazione relativa all'apporto dei singoli per l'anno 2022, si è articolata come segue:

COMPARTO		
QUOTA ATTRIBUITA	N. Dipendenti	%
>=90%	2.483	73,9%
51-89%	371	11,0%
<=50%	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>2.854</b>	<b>100%</b>

<b>Comparto - Dettaglio per Ruolo</b>				
<b>RUOLO</b>	<b>QUOTA ATTRIBUITA</b>			<b>Totale</b>
	<b>&gt;=90%</b>	<b>51-89%</b>	<b>&lt;=50%</b>	
Amministrativo	295	20	0	315
<b>% Amministrativo</b>	<b>93,7%</b>	<b>6,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Sanitario	1.519	240	0	1.759
<b>% Sanitario</b>	<b>86,4%</b>	<b>13,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Socio Sanitario	522	99	0	621
<b>% Socio Sanitario</b>	<b>84,1%</b>	<b>15,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Tecnico	147	12	0	159
<b>% Tecnico</b>	<b>92,5%</b>	<b>7,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Totale</b>	<b>2.483</b>	<b>371</b>	<b>0</b>	<b>2.854</b>
<b>% Totale</b>	<b>87,0%</b>	<b>13,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>

<b>Comparto - Dettaglio per Dipartimento</b>				
<b>DIPARTIMENTO</b>	<b>QUOTA ATTRIBUITA</b>			<b>Totale</b>
	<b>&gt;=90%</b>	<b>51-89%</b>	<b>&lt;=50%</b>	
Direzione Sanitaria	1672	206	0	1878
<b>% Direzione Sanitaria</b>	<b>89,0%</b>	<b>11,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
DAPA	377	133	0	510
<b>% DAPA</b>	<b>73,9%</b>	<b>26,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Amministrativo	242	11	0	253
<b>% Dipartimento Amministrativo</b>	<b>95,7%</b>	<b>4,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Tecnico	96	10	0	106
<b>% Dipartimento Tecnico</b>	<b>90,6%</b>	<b>9,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Direzione Servizi Socio Sanitari	45	6	0	51
<b>% Direzione Servizi Socio Sanitari</b>	<b>88,2%</b>	<b>11,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Direzione generale	32	2	0	34
<b>% Direzione generale</b>	<b>94,1%</b>	<b>5,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento di Prevenzione	17	3	0	20
<b>% Dipartimento di Prevenzione</b>	<b>85,0%</b>	<b>15,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
DIPENDENZE DSM	2	0	0	2
<b>% DSM</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.483</b>	<b>371</b>	<b>0</b>	<b>2854</b>
<b>% Totale complessivo</b>	<b>87,0%</b>	<b>13,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>

La valutazione relativa all'apporto dei singoli per i dirigenti medici e sanitari per l'anno 2022 si è articolata come segue:

<b>DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA e SANITARIA</b>		
<b>QUOTA ATTRIBUITA</b>	<b>N. Dipendenti</b>	<b>%</b>
> =95%	246	43,6%
<b>51-94%</b>	317	56,2%
< =50%	1	0,2%
<b>Totale</b>	<b>564</b>	<b>100%</b>

<b>DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA e SANITARIA - Dettaglio per Struttura</b>				
<b>DIPARTIMENTO</b>	<b>QUOTA ATTRIBUITA</b>			<b>Totale</b>
	<b>&gt; =95%</b>	<b>51-94%</b>	<b>&lt; =50%</b>	
Dipartimento Emergenza e Cure Intensive	33	50	0	83
<b>% Dipartimento Emergenza e Cure Intensive</b>	<b>39,8%</b>	<b>60,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Medicina Interna e Specialistica	13	50	0	63
<b>% Dipartimento Medicina Interna e Specialistica</b>	<b>20,6%</b>	<b>79,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Chirurgia Generale	14	38	1	53
<b>% Dipartimento Chirurgia Generale</b>	<b>26,4%</b>	<b>71,7%</b>	<b>1,9%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Fisiopatologia cardio-cerebro-vascolare	2	51	0	53
<b>% Dipartimento Fisiopatologia cardio-cerebro-vascolare</b>	<b>3,8%</b>	<b>96,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Materno Infantile	22	29	0	51
<b>% Dipartimento Materno Infantile</b>	<b>43,1%</b>	<b>56,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Medicina dei servizi	41	9	0	50
<b>% Dipartimento Medicina dei servizi</b>	<b>82,0%</b>	<b>18,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
DAPA	29	14	0	43
<b>% DAPA</b>	<b>67,4%</b>	<b>32,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
DIPENDENZE DSM	34	8	0	42
<b>% DIPENDENZE DSM</b>	<b>81,0%</b>	<b>19,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento di Prevenzione	12	24	0	36
<b>% Dipartimento di Prevenzione</b>	<b>33,3%</b>	<b>66,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo	4	24	0	28
<b>% Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo</b>	<b>14,3%</b>	<b>85,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Chirurgia Specialistica	11	14	0	25
<b>% Dipartimento Chirurgia Specialistica</b>	<b>44,0%</b>	<b>56,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Direzione Sanitaria	18	6	0	24
<b>% Direzione Sanitaria</b>	<b>75,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Dipartimento Medicina Trasfusionale	9	0	0	9
<b>% Dipartimento Medicina Trasfusionale</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
DSS	2	0	0	2
<b>% DSS</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Direzione generale	2	0	0	2
<b>% Direzione Generale</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>246</b>	<b>317</b>	<b>1</b>	<b>564</b>
<b>% Totale complessivo</b>	<b>43,6%</b>	<b>56,2%</b>	<b>0,2%</b>	<b>100,0%</b>

DIPARTIMENTO e STRUTTURA	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=95%	51-94%	<=50%	
SC Anestesia e Rianimazione 1 e 2 PN	11	32		43
SC Anestesia e Rianimazione SV	8	3		11
SC Pronto soccorso e Medicina d'urgenza PN	6	11		17
SC Pronto soccorso e medicina d'urgenza SV	8	4		12
<b>Dipartimento Emergenza e Cure Intensive Totale</b>	<b>33</b>	<b>50</b>		<b>83</b>
SC Dermatologia	1	2		3
SC Medicina interna Pordenone	5	17		22
SC Medicina interna San Vito		7		7
SC Medicina interna Spilimbergo		7		7
SC Nefrologia e dialisi	2	9		11
SC Pneumologia		7		7
SSD Endocrinologia e malattie del metabolismo	5	1		6
<b>Dipartimento Medicina Interna e Specialistica Totale</b>	<b>13</b>	<b>50</b>		<b>63</b>
SC Cardiologia Pordenone		21		21
SC Cardiologia San Vito-Spilimbergo	1	7		8
SC Neurologia	1	11		12
SC Riabilitazione PN		5		5
SSD Riabilitazione cardiologica e cardio-oncologica		7		7
<b>Dipartimento Fisiopatologia cardio-cerebro-vascolare Totale</b>	<b>2</b>	<b>51</b>		<b>53</b>
SC Chirurgia generale Pordenone	3	15	1	19
SC Chirurgia San Vito	2	6		8
SC Gastroenterologia	4	5		9
SC Urologia	1	10		11
SSD Chirurgia Vascolare	4	2		6
<b>Dipartimento Chirurgia Generale Totale</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>53</b>
SC Ostetricia e ginecologia PN	15	1		16
SC Ostetricia e ginecologia SV -SP	4	5		9
SC Pediatria e neonatologia PN	1	17		18
SC Pediatria SV		2		2
SSD Cure Palliative		2		2
SSD Procreazione medicalmente assistita	2	2		4
<b>Dipartimento Materno Infantile Totale</b>	<b>22</b>	<b>29</b>		<b>51</b>
SC Anatomia patologica	7	1		8
SC Laboratorio di analisi	8	2		10
SC Microbiologia e Virologia	6			6
SC Radiologia Pordenone - Sacile	13	1		14
SC Radiologia San Vito - Spilimbergo	2	4		6
SSD Genetica medica	2			2
SSD Immunologia e Allergologia	3			3
SSD Radiologia e interventistica		1		1
<b>Dipartimento Medicina dei servizi Totale</b>	<b>41</b>	<b>9</b>		<b>50</b>
Distretto del Livenza	3	1		4
Distretto del Noncello	1			1
Distretto del Sile	3	1		4
Distretto del Tagliamento	2	3		5
Distretto delle Dolomiti	1	1		2

DIPARTIMENTO e STRUTTURA	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=95%	51-94%	<=50%	
SC Neuropsichiatria Infantile	11	6		17
SC Rete delle Cure intermedie e palliative - Hospice	8	2		10
<b>DAPA Totale</b>	<b>29</b>	<b>14</b>		<b>43</b>
Dipartimento Dipendenze - Area 1	2	3		5
Dipartimento Dipendenze - Area 2	5			5
SC CSM 24 ore Area del Noncello	11			11
SC CSM 24 ore Area del Tagliamento	9			9
SC CSM 24 ore Area Dolomiti Friulane	5	2		7
SC SOPDC	1	3		4
SSD Attività riabilitativa per strutture residenziali, adolescenti e disabili	1			1
<b>DIPENDENZE DSM Totale</b>	<b>34</b>	<b>8</b>		<b>42</b>
Dipartimento di Prevenzione		1		1
SC Igiene degli alimenti di origine animale	6			6
SC Igiene e Sanità Pubblica		7		7
SC Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro	3			3
SC Sanità animale	1	11		12
SSD Igiene allevamenti e produzione zootecnica	1	3		4
SSD Medicina Legale	1	2		3
<b>Dipartimento di Prevenzione Totale</b>	<b>12</b>	<b>24</b>		<b>36</b>
SC Chirurgia della mano		7		7
SC Ortopedia e Traumatologia PN	2	9		11
SC Ortopedia e Traumatologia SV SP		7		7
SC Riabilitazione SV SP	2	1		3
<b>Dipartimento Ortopedico Traumatologico e Riabilitativo Totale</b>	<b>4</b>	<b>24</b>		<b>28</b>
Dipartimento chirurgia specialistica	1			1
SC Chirurgia Maxillo facciale e odontostomatologia	5			5
SC Oculistica	4			4
SC Otorinolaringoiatria Pordenone	1	10		11
SC Otorinolaringoiatria San Vito Spilimbergo		4		4
<b>Dipartimento chirurgia specialistica Totale</b>	<b>11</b>	<b>14</b>		<b>25</b>
Area Direzione Sanitaria	1			1
DS -SOS Benessere Organizzativo e Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori	1			1
SC Assistenza farmaceutica	6	2		8
SC Direzione medica PN	5	3		8
SC Direzione medica SV SP	2	1		3
SC Servizio Infermieristico Ospedaliero	1			1
ssd blocchi operatori	1			1
SSD Direzione Area Tecnici Sanitari del Comparto	1			1
<b>Direzione Sanitaria Totale</b>	<b>18</b>	<b>6</b>		<b>24</b>
S.S.D. Medicina trasfusionale C.R.O	1			1
S.S.D. Medicina Trasfusionale e Tao S. Vito	1			1
SC Medicina Trasfusionale	7			7
<b>Dipartimento Medicina Trasfusionale Totale</b>	<b>9</b>			<b>9</b>
DSS	2			2
<b>DSS Totale</b>	<b>2</b>			<b>2</b>

DIPARTIMENTO e STRUTTURA	QUOTA ATTRIBUITA			Totale
	>=95%	51-94%	<=50%	
SC Gestione Operativa Prestazioni Sanitarie	1			1
SS Formazione	1			1
<b>Direzione generale Totale</b>	<b>2</b>			<b>2</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>246</b>	<b>317</b>	<b>1</b>	<b>564</b>

La valutazione relativa all'apporto dei singoli per i dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi per l'anno 2022 si è articolata come segue:

DIRIGENZA PTA		
QUOTA ATTRIBUITA	N. Dipendenti	%
>=95%	17	89,5%
51-94%	2	10,5%
<=50%	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

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
<b>Dipartimento Amministrativo Totale</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
SC Approvvigionamenti e gestione contratti 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	2	0	0	2
<b>Dipartimento Tecnico Totale</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
IP Ufficio Legale e Assicurazioni	0	1	0	1
SC Programmazione attuativa e controllo direzionale	0	1	0	1
SS Sviluppo Organizzativo e Gestione Relazioni Sindacali	1	0	0	1
SSD Nuovo Ospedale	1	0	0	1
<b>Direzione generale Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>19</b>

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 è pervenuto all'OIV un ricorso sulla valutazione individuale da parte di un dipendente del comparto.

### **Gli obiettivi specifici di rilevanza regionale**

Si riporta la sintesi del numero dei dipendenti per contratto e ruolo ai quali sono stati liquidati i progetti RAR previsti dagli accordi negoziati con le 3 aree negoziali:

COMPARTO: L'accordo aziendale di applicazione dell'intesa regionale approvata con DGR n. 996/2022 è stato sottoscritto in data 24 ottobre 2022;

DIRIGENZA AREA SANITÀ: L'accordo aziendale di applicazione dell'intesa regionale approvata con DGR n. 1155/2022 ha è stato sottoscritto in data 24 ottobre 2022;

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA: L'accordo aziendale di applicazione dell'intesa regionale approvata con DGR 1208/2022 è stato sottoscritto in data 28 novembre 2022.

<b>PROGETTI RAR</b>		
<b>contratto</b>	<b>N. Dipendenti</b>	<b>%</b>
<b>COMPARTO</b>	1779	100,00%
<b>DIRIGENZA</b>	344	100,00%
<b>Totale</b>	<b>2123</b>	<b>100%</b>

<b>Comparto - Dettaglio per Ruolo</b>		
<b>RUOLO</b>	<b>Totale</b>	<b>Valutazione</b>
Amministrativo	105	100%
<b>% Amministrativo</b>	<b>5,90%</b>	
Sanitario	1130	100%
<b>% Sanitario</b>	<b>63,52%</b>	
Socio Sanitario	468	100%
<b>% Socio Sanitario</b>	<b>26,31%</b>	
Tecnico	76	100%
<b>% Tecnico</b>	<b>4,27%</b>	
<b>Totale</b>	<b>1779</b>	<b>100%</b>
<b>% Totale</b>	<b>100,00%</b>	

<b>Dirigenza - Dettaglio per Ruolo</b>		
<b>RUOLO</b>	<b>Totale</b>	<b>Valutazione</b>
Medici/veterinari	316	100%
<b>% Medici/Veterinari</b>	<b>91,86%</b>	
Dirigenza Sanitari	8	100%
<b>% Sanitari</b>	<b>2,33%</b>	
PTA	20	100%
<b>% PTA</b>	<b>5,81%</b>	
<b>Totale</b>	<b>344</b>	<b>100%</b>
<b>% Totale</b>	<b>100,00%</b>	

### **Gli obiettivi strategici di rilevanza aziendale**

Si riporta la sintesi del numero dei dipendenti per contratto e ruolo ai quali sono stati liquidati i progetti identificati direttamente dal Direttore Generale.

<b>PROGETTI DG</b>		
<b>contratto</b>	<b>N. Dipendenti</b>	<b>%</b>
<b>COMPARTO</b>	107	100,00%
<b>DIRIGENZA</b>	25	100,00%
<b>Totale</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

<b>Comparto - Dettaglio per Ruolo</b>		
<b>RUOLO</b>	<b>Totale</b>	<b>Valutazione</b>
Amministrativo	72	100%
<b>% Amministrativo</b>	<b>67,29%</b>	
Sanitario	21	100%
<b>% Sanitario</b>	<b>19,63%</b>	
Socio Sanitario	1	100%
<b>% Socio Sanitario</b>	<b>0,93%</b>	
Tecnico	13	100%
<b>% Tecnico</b>	<b>12,15%</b>	
<b>Totale</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>
<b>% Totale</b>	<b>100,00%</b>	

<b>Dirigenza - Dettaglio per Ruolo</b>		
<b>RUOLO</b>	<b>Totale</b>	<b>Valutazione</b>
Medici/veterinari	17	100%
<b>% Medici/Veterinari</b>	<b>68,00%</b>	
Dirigenza Sanitari	4	100%
<b>% Sanitari</b>	<b>16,00%</b>	
PTA	4	100%
<b>% PTA</b>	<b>16,00%</b>	
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>
<b>% Totale</b>	<b>100,00%</b>	

# 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: 04/07/2023 08:42:59

IMPRONTA: 31C09B2E0C358A4654A1EF80D8FCFA8FFC38A6FA887B40B675CE4C617F42FCA4  
FC38A6FA887B40B675CE4C617F42FCA4894B390C319986F8186D3F6162742F38  
894B390C319986F8186D3F6162742F38FE7F0AC356A1978CF5CF49F8DC602092  
FE7F0AC356A1978CF5CF49F8DC6020922C7E516858C876C408E701AA0F0A2558