



**ASU FC**

Azienda sanitaria  
universitaria  
Friuli Centrale

**DECRETO  
DEL DIRETTORE GENERALE**

**dott. Denis Caporale**

*nominato con deliberazione della Giunta Regionale  
n. 591 del 21 aprile 2021*

**N. 1116**

**DEL 22/10/2021**

**AVENTE AD OGGETTO:**

Relazione sulla Performance 2020 dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASUFC) - approvazione

Con la partecipazione per l'espressione dei pareri di competenza:

**del Direttore Amministrativo avv. Francesco Magris**

**del Direttore Sanitario dott.ssa Laura Regattin**

**del Direttore dei Servizi Sociosanitari Facente Funzioni dott. David Turello**

**OGGETTO:** Relazione sulla Performance 2020 dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASUFC) - approvazione

**RICHIAMATE:**

- le disposizioni di cui all'art. 10 del d. lgs. 150/2009, così come modificate dal d. lgs. 74/2017, ove è previsto che le amministrazioni approvano la Relazione annuale sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, ai fini della successiva pubblicazione sul proprio sito istituzionale e sul portale della Performance;
- le "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" n. 3 del novembre 2018, diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la finalità di fornire indicazioni in merito alla modalità di redazione della relazione annuale;

**RICHIAMATO** il decreto del Direttore generale n. 8 del 10/01/2020 "Recepimento Piano Attuativo Locale - PAL 2020 - Adozione del Programma e della programmazione economica annuale" con il quale il Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASUFC) ha recepito la proposta di Piano Attuativo Locale approvata dal Commissario Straordinario della pregressa azienda con decreto n. 1150 del 30/12/2019, in attuazione all'art. 72 della L.R. n. 22 del 12/12/2019 "Riorganizzazione dei livelli di assistenza, norme in materia di pianificazione e programmazione sanitaria", con il quale si è dato avvio al ciclo della performance di ASUFC;

**DATO ATTO** che per l'anno 2020 permanevano in vigore i sistemi di valutazione del personale delle pregresse aziende (ASUIUD, AAS2 e ASS3), pubblicati nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente del sito aziendale;

**TENUTO CONTO** che l'esercizio 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza pandemica e che con nota prot. n. 15029 del 30.4.2021 la DCSPSD ha comunicato che il Consiglio dei Ministri ha accolto l'emendamento relativo alla proroga dei bilanci consuntivi degli enti sanitari al 30.6.2021;

**RICHIAMATO** il proprio decreto n. 728 del 30/06/2021 di adozione del bilancio di esercizio 2020 che contiene la relazione sulla gestione aziendale e la verifica degli obiettivi di PAL 2020;

**VISTO** il documento "Relazione sulla performance 2020 dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASUFC)" predisposto dalla SOC Programmazione e Controllo di Gestione, in collaborazione con la SOC Gestione Risorse Umane;

**PRECISATO** che l'art 10, co. 1, lett. b) del d. lgs. 150/2009 prevede che la Relazione sulla performance debba essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione e pubblicata sul sito aziendale in "Amministrazione Trasparente";

**RILEVATO** che la chiusura del ciclo della performance 2020 è stata fortemente condizionata anche dalla seconda ondata pandemica e che la Relazione è stata presentata all'Organismo Indipendente di Valutazione nelle sedute del 22/7/2021 e del 10/8/2021, nella quale sono state richieste integrazioni, effettuate nel testo finale, ora in adozione;

**DATO ATTO** che le ultime integrazioni sono pervenute dalla SOC Gestione Risorse Umane alla SOC Programmazione e Controllo di Gestione in data 18/10/2021 e sono state inserite nel testo finale, ora in adozione;

**CONSIDERATO** che la Relazione costituisce, per norma, uno strumento di miglioramento gestionale sia della performance aziendale sia del funzionamento del ciclo della performance e allo stesso tempo di accountability attraverso il quale l'Azienda evidenzia in modo chiaro, sintetico e di facile comprensione ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2020;

**RITENUTO**, pertanto, di approvare la "Relazione sulla performance anno 2020 dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASUFC)", nel testo allegato, che costituisce parte integrante del presente provvedimento;

**PRESO ATTO** che il Direttore della Struttura Programmazione e controllo di gestione nel proporre il presente atto attesta la regolarità tecnica ed amministrativa, la legittimità e congruenza dell'atto con le finalità istituzionali dell'Ente, l'assenza di conflitto di interessi, stante anche l'istruttoria effettuata a cura del Responsabile del Procedimento;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Direttore amministrativo, del Direttore sanitario e del Direttore dei Servizi Sociosanitari f.f., per quanto di rispettiva competenza;

## **DECRETA**

per i motivi di cui in premessa, che qui si intendono integralmente riportati, di

- 1) approvare la "Relazione sulla performance anno 2020 dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASUFC)", nel testo allegato che costituisce parte integrante del presente provvedimento;
- 2) trasmettere il presente provvedimento all'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini degli adempimenti di competenza;

- 3) trasmettere il presente provvedimento alla SOC Gestione Risorse Umane per il seguito di conseguenza;
- 4) di pubblicare la "Relazione sulla performance anno 2020" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente

Il Direttore Amministrativo  
**avv. Francesco Magris**

Il Direttore Sanitario  
**dott.ssa Laura Regattin**

Il Direttore dei Servizi Sociosanitari Facente Funzioni  
**dott. David Turello**

Il Direttore Generale  
**dott. Denis Caporale**

---

Allegati:

1	RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020.pdf
---	---

Uffici notificati:

Gestione Risorse Umane
Direzione Sanitaria
Programmazione e controllo di gestione
Direzione Amministrativa

# 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: FRANCESCO MAGRIS

CODICE FISCALE: MGRFNC69D27G888F

DATA FIRMA: 22/10/2021 12:28:29

IMPRONTA: 71B12B3CB06DFA68154CA484C5E0998732DA5BEF3AFE6ED21FE7468CD05EB63B  
32DA5BEF3AFE6ED21FE7468CD05EB63B7270A3F8BC5372A8682861ED24F36916  
7270A3F8BC5372A8682861ED24F3691623E59D7476CC207AF440981D625FA9F7  
23E59D7476CC207AF440981D625FA9F70FCC71B6F940AA794E69E1A063166E8A

NOME: DAVID TURELLO

CODICE FISCALE: TRLDVD77S13G284T

DATA FIRMA: 22/10/2021 12:45:17

IMPRONTA: 25030E8691938CCC215B07727E44F022AAACADCD1E57B1E15974D801D3D09218  
AAACADCD1E57B1E15974D801D3D0921824D74EBC3C5F72560784C3045F1FD648  
24D74EBC3C5F72560784C3045F1FD648B3A693904F25DF76AA41581B076F9A5D  
B3A693904F25DF76AA41581B076F9A5DF6099C7322068A0FE24332C7990D470F

NOME: LAURA REGATTIN

CODICE FISCALE: RGTLRA70L69L483A

DATA FIRMA: 22/10/2021 13:42:02

IMPRONTA: 3D541601F27293AF26E267832968250CCBB80CB043650A4695FEF8122A6D25D0  
CBB80CB043650A4695FEF8122A6D25D05BD5FA2B61D476002E8811F8B026ABF9  
5BD5FA2B61D476002E8811F8B026ABF9C04C5D98A7BEA81962F2B3E37674F2DD  
C04C5D98A7BEA81962F2B3E37674F2DDE44FE873BDFC7010920215C435D0DFA5

NOME: DENIS CAPORALE

CODICE FISCALE: CPRDNS75M11C758X

DATA FIRMA: 22/10/2021 14:24:04

IMPRONTA: 08C8106D1750E272CB761AD4AD71B79000450BC61B3336990C2CBC32225446BA  
00450BC61B3336990C2CBC32225446BA0D16FFC9F4E05A674F55A75C7787B8D5  
0D16FFC9F4E05A674F55A75C7787B8D554F16AE8289F99D71B7C92969BFE52A7  
54F16AE8289F99D71B7C92969BFE52A76B88E9BD15F91AD5AEFCFB224F17F4F0

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

### AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA FRIULI CENTRALE

#### Indice

<b>1.</b>	<b>Premessa .....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Analisi del contesto di riferimento .....</b>	<b>4</b>
2.1	<b>Il contesto esterno: caratteristiche dimensionali.....</b>	<b>4</b>
2.2	<b>Il contesto interno: l'organizzazione aziendale .....</b>	<b>5</b>
2.3	<b>Le risorse umane.....</b>	<b>7</b>
2.4	<b>Benessere organizzativo, pari opportunità e coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholders .....</b>	<b>9</b>
2.5	<b>Stato di attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza</b>	<b>10</b>
2.6	<b>Risorse finanziarie .....</b>	<b>10</b>
<b>3.</b>	<b>Il percorso di misurazione e valutazione della performance organizzativa.....</b>	<b>13</b>
3.1	<b>Obiettivi di PAL.....</b>	<b>13</b>
3.2	<b>Obiettivi annuali correlati a fondi di risultato e fondo premialità e fasce .....</b>	<b>15</b>
3.3	<b>Obiettivi specifici correlati alle Risorse Aggiuntive Regionali e agli Obiettivi Strategici</b>	<b>18</b>
<b>4.</b>	<b>Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale .....</b>	<b>24</b>
<b>5.</b>	<b>Suddivisione, utilizzo e criteri di corresponsione del fondo di risultato e del fondo finalizzato alla performance organizzativa/individuale .....</b>	<b>28</b>

## 1. Premessa

La Relazione sulla Performance per l'anno 2020 dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale, di seguito ASU FC, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n.150 del 27 ottobre 2009, modificato dal decreto legislativo 74/2017, è il documento attraverso il quale l'azienda rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati ed inseriti nei documenti di programmazione adottati per l'anno 2020 che costituiscono di fatto il Piano della performance.

L'ASU FC nasce dalla fusione di due aziende, ex Azienda per l'Assistenza Sanitaria n.3 (ex AAS3) e ex Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Udine (ex ASUIUD), e parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n.2 (ex AAS2).

Il 2020, anno di avvio della nuova Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASU FC) ai sensi della L.R. n. 27/2018, è stato caratterizzato dall'emergenza pandemica che ha profondamente modificato le priorità di intervento della Regione e dell'Azienda e dalle seguenti criticità:

- importanti limiti alle azioni di sviluppo e consolidamento dei percorsi di revisione organizzativa derivanti dall'istituzione di ASUFC;
- la modificazione dell'operatività quotidiana di tutti i servizi, che, per aderire ai protocolli di sicurezza dei processi, hanno condizionato pesantemente la loro produttività, a parità di risorse impiegate;
- lo spostamento di risorse umane, in funzione del bisogno delle organizzazioni per la miglior gestione dell'emergenza COVID nei diversi setting.

Non è stato pertanto completato il percorso di definizione del sistema delle responsabilità e i meccanismi operativi gestionali necessari per il funzionamento di ASUFC, il cui l'assetto organizzativo aziendale è ancora in fase di strutturazione.

Permangono inoltre tre diversi Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance delle pregresse aziende.

Per l'anno 2020 il piano della performance dell'ASU FC è costituito:

- dal Piano Attuativo Locale (PAL), elaborato in attuazione alle Linee per la gestione del Servizio Sanitario Regionale (che annualmente vengono emanate con delibera di Giunta Regionale) approvato in fase di proposta dal Commissario Straordinario della pregressa azienda con decreto n. 1150 del 30/12/2019 e recepito dal Direttore Generale della costituita ASU FC con decreto n. 8 del 10/1/2020, in attuazione all'art. 72 della L.R. n. 22 del 12/12/2019 “Riorganizzazione dei livelli di assistenza, norme in materia di pianificazione e programmazione sanitaria (consultabile al link [https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione\\_trasparente/trasparenza\\_ASUFC/06\\_performance/02\\_piano\\_performance.html](https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione_trasparente/trasparenza_ASUFC/06_performance/02_piano_performance.html));
- schede obiettivi 2020 che danno evidenza dei diversi obiettivi assegnati ai centri di responsabilità’.

La Direzione aziendale ha fornito, in considerazione della specificità dell'annualità 2020, alcune direttive per la gestione del ciclo della performance 2020 contenute nelle note che di seguito si riportano:

- mail del 30.7.2020: la direzione ha avviato il percorso di identificazione degli obiettivi annuali, nonostante le criticità legate all'emergenza Covid,
- nota prot. 122871/9.10.2021: comunicazione alle strutture di assegnazione dell'obiettivo aziendale "Garantire il funzionamento aziendale nel periodo di emergenza epidemiologica da COVID 19", con un peso di 30 punti, in considerazione delle azioni di fronteggiamento attuate e del mantenimento delle funzionalità di ciascuna articolazione organizzativa
- nota prot. n. 156804/10/12/2020: comunicazione all'Organismo Indipendente di Valutazione delle importanti criticità che hanno caratterizzato il ciclo della performance. In particolare viene segnalato che il contesto aziendale instabile rende impossibile un corretto e completo monitoraggio della performance; nella misurazione e valutazione finale si dovrà necessariamente tenere conto che l'emergenza è fattore esogeno che ha influito sull'attività di ogni struttura, compromettendo il perseguimento degli obiettivi assegnati.

La Relazione sulla Performance è elaborata sulla scorta degli indirizzi metodologici recati dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le linee guida n. 3 di novembre 2018 ed utilizzando le informazioni di dettaglio contenute nel decreto del Direttore generale n. 728 del 30.6.2021 di approvazione del Bilancio di esercizio 2020, di cui costituisce una sintesi.

La relazione evidenzia a consuntivo, in riferimento all'anno 2020, le modalità mediante le quali è stato gestito il ciclo delle performance.

I capitoli 1, 2, 3.1 e 3.2 sono stati redatti dalla SOC Programmazione e Controllo di Gestione, i capitoli 3.3, 4 e 5 sono stati redatti dalla SOC Gestione Risorse Umane.

La relazione vuole essere uno strumento mediante il quale l'ASUFC, concludendo il ciclo di gestione della *performance*, evidenzia in modo chiaro, sintetico e di facile comprensione ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2020.

La Relazione è sottoposta - per la validazione - all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c, e dell'art. 6 del D. Lgs. 150/2009.



## 2. Analisi del contesto di riferimento

### 2.1 Il contesto esterno: caratteristiche dimensionali

L'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASU FC) è costituita - in ottemperanza alla L.R. n. 27/2018 - con decorrenza dal 1 gennaio 2020. L'Azienda nasce dalla fusione, e contestuale cessazione, delle precedenti Azienda sanitaria Universitaria integrata di Udine (ASUIUD), Azienda per i Servizi Sanitari Alto Friuli-Collinare-Medio Friuli (AAS3) e parte della Azienda per i Servizi Sanitari Bassa Friulana-Isontina (AAS2).

In coerenza alle disposizioni di cui alla Legge regionale n. 27/2018, art. 5 “Collaborazione tra Servizio Sanitario regionale e Università”, l'Azienda assicura le attività assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e ricerca prioritariamente nel presidio ospedaliero hub “Santa Maria della Misericordia” di Udine.

Ha sede legale a Udine in Via Pozzuolo n. 330 con codice fiscale e partita IVA 0298566030.

L'ASU FC opera su un territorio coincidente con la provincia di Udine. La superficie totale del territorio dell'Azienda è di Kmq 4.904,9 (63% del territorio regionale); la popolazione residente al 31 dicembre 2019 (fonte dati ISTAT) è di 526.474 abitanti (oltre il 43% della popolazione regionale). Il corretto dimensionamento del bacino d'utenza dell'Azienda deve, però, tener conto anche del movimento turistico presente nel territorio del Comune di Lignano nel periodo estivo.

L'ambito di operatività dell'Azienda comprende i 134 comuni della provincia di Udine, attualmente suddivisi in 9 distretti sanitari territoriali.

Distretto	popolazione residente	Distribuzione % della popolazione	Comuni
Distretto di Palmanova	56.727	11%	12
Distretto di Latisana	52.025	10%	17
Distretto di Gemona	31.953	6%	15
Distretto di Tolmezzo	37.215	7%	28
Distretto di S. Daniele	46.991	9%	14
Distretto di Codroipo	50.567	10%	11
Distretto di Tarcento	40.361	8%	11
Distretto di Cividale	50.420	10%	17
Distretto di Udine	160.215	30%	9
<b>Totale ASU FC</b>	<b>526.474</b>	<b>100%</b>	<b>134</b>

La tabella che segue evidenzia la distribuzione della popolazione residente di ASU FC per genere e classe di età:

Classi Età	Femmine	Maschi	Totale	%
00-14	29.722	30.910	60.632	11,5%
15-64	161.881	163.152	325.033	61,7%
65-74	35.620	32.028	67.648	12,8%
75+	43.889	29.272	73.161	13,9%
<b>TOTALE</b>	<b>271.112</b>	<b>255.362</b>	<b>526.474</b>	

Fonte dati: ISTAT, Popolazione al 31.12.2019

## 2.2 Il contesto interno: l'organizzazione aziendale

L'emergenza pandemica ha profondamente modificato le priorità di intervento della Regione e dell'Azienda. Il percorso di ridefinizione dell'organizzazione aziendale è stato fermato. L'ASU FC ha comunque proceduto nel corso del 2020 con singoli atti di riorganizzazione per assicurare i necessari livelli di funzionamento definendo gli assetti di alcune strutture per le quali era necessaria l'attribuzione delle responsabilità, data l'unificazione delle tre precedenti aziende (Es: Dipartimento di Prevenzione, DSM, Gestione Economica e Finanziaria, Programmazione e controllo di gestione, Gestione del personale, Affari generali, Dipartimento tecnico, Dipartimento Amministrativo di Presidio, ...).

La strutturazione dell'offerta aziendale è articolata in:

- Sistema ospedaliero
- Sistema distrettuale
- Sistema della prevenzione
- Sistema della salute mentale
- Sistema delle dipendenze.

Il sistema organizzativo ospedaliero è articolato come segue:

- presidio ospedaliero universitario di secondo livello "Santa Maria della Misericordia" di Udine;
- presidio ospedaliero di base "San Daniele del Friuli e Tolmezzo" con 2 sedi (San Daniele e Tolmezzo);
- presidio ospedaliero di base "Latisana e Palmanova" con 2 sedi (Latisana e Palmanova);
- Istituto di medicina fisica e riabilitazione "Gervasutta" con sede a Udine.

Il sistema organizzativo territoriale è articolato come segue:

- nove distretti sanitari
  - Distretto di Palmanova
  - Distretto di Latisana
  - Distretto di Gemona
  - Distretto di Tolmezzo
  - Distretto di S. Daniele
  - Distretto di Codroipo
  - Distretto di Tarcento
  - Distretto di Cividale
  - Distretto di Udine
- Dipartimento di Prevenzione con le seguenti articolazioni:
  - SOC Igiene e Sanità pubblica;
  - SOC Igiene degli alimenti;
  - SOC Prevenzione e Sicurezza Luoghi di Lavoro;
  - SOC Veterinaria Area A;
  - SOC Veterinaria Area B;
  - SOC Veterinaria Area C;
  - SSD Medicina preventiva delle comunità;
  - SSD Medicina Legale;
  - SSD Prevenzione malattie cardiovascolari;
  - SSD Gestione Amministrativa

- Dipartimento di Salute Mentale con le seguenti articolazioni:
  - CSM sulle 24h a Tolmezzo, Gemona, San Daniele, Udine nord e sud, Cividale del Friuli, Latisana e Palmanova;
  - CSM sulle 12h a Codroipo e Tarcento;
  - Servizio Ospedaliero Psichiatrico di Diagnosi e Cura;
  - SOC Clinica Psichiatrica

3 dipartimenti/strutture delle dipendenze, la cui determinazione e organizzazione verrà definita con l'adozione dell'atto aziendale.

#### *Specifiche attività*

Nell'ambito dell'ASU FC operano due Centri che svolgono attività sanitarie per conto della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia:

- 1) Centro regionale delle Malattie Rare;
- 2) Centro regionale Trapianti.

## 2.3 Le risorse umane

*Estratto dal decreto del Direttore generale n. 728 del 30/6/2021 di approvazione del Bilancio di esercizio 2020*

Le politiche gestionali aziendali e la manovra del personale del 2020 sono state pertanto fortemente condizionate dalle scelte effettuate per affrontare l'emergenza epidemiologica. Oltre a far fronte alle necessità istituzionali, l'Azienda ha pertanto attuato una politica di reclutamento incentrata sulle necessità emergenziali, dando attuazione alla normativa specifica adottata in corso d'anno (in particolare D.L. 18 e 34/2020, L. 27/2020 e s.m.i.).

Di seguito si rappresenta la situazione del personale in servizio con rapporto di lavoro subordinato al 01.01.2020, con il dettaglio anche della situazione derivante dalle pregresse Aziende.

<b>Contratto</b>	<b>ALTO FRIULI</b>	<b>ASUIUD</b>	<b>BASSA FRIULANA</b>	<b>ASU FC</b>
<b>Totale Comparto</b>	<b>1.728</b>	<b>4.213</b>	<b>1.142</b>	<b>7.083</b>
<i>Dirigenza PTA</i>	<i>14</i>	<i>25</i>	<i>8</i>	<i>47</i>
<i>Dirigenza Area Sanità</i>	<i>316</i>	<i>890</i>	<i>236</i>	<i>1.442</i>
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>330</b>	<b>915</b>	<b>244</b>	<b>1.489</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.058</b>	<b>5.128</b>	<b>1.386</b>	<b>8.572</b>

Nel periodo 01.01-31.12.2020 la manovra del personale si è caratterizzata, da un lato, dalla prioritaria necessità di acquisire risorse per far fronte all'emergenza epidemiologica, dall'altro, per consentire le attività istituzionali dell'Ente. Le assunzioni effettuate in corso d'anno sono state complessivamente 1071 (di cui 105 per esigenze COVID-19), mentre le cessazioni si sono attestate a 873 (di cui 6 COVID-19), per un delta positivo di 198 unità (di cui 99 COVID-19).

Per quanto attiene alla dotazione per le attività istituzionali si sono andate a colmare le carenze di personale venutesi a creare nel corso del 2018 e 2019, anche a seguito di una rigida manovra di contenimento dei costi adottata dalle pregresse aziende e degli effetti derivanti dallo scorporo dell'ex Azienda per l'assistenza sanitaria n. 2 "Bassa Friulana-Isontina", particolarmente cogenti in termini di depauperamento di risorse per la parte Bassa Friulana.

Per meglio rappresentare l'andamento della dotazione di personale dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale (ovvero delle pregresse Aziende in essa confluite) nel periodo 2018-2020, si rimanda alla tabella di seguito riportata.

Contratto	Situazione personale in servizio al 31.12.2020					
	2018	2019	2020 (compreso COVID)	2020 (senza COVID)	delta 2018-2020 (compreso COVID)	delta 2018- 2020 (senza COVID)
<b>Totale Comparto</b>	<b>7.382</b>	<b>7.162</b>	<b>7.250</b>	<b>7.185</b>	<b>-132</b>	<b>-197</b>
<i>Dirigenza PTA</i>	53	49	42	42	-11	-11
<i>Dirigenza Area Sanità</i>	1.504	1.462	1.478	1.444	-26	-60
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>1.557</b>	<b>1.511</b>	<b>1.520</b>	<b>1.486</b>	<b>-37</b>	<b>-71</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.939</b>	<b>8.673</b>	<b>8.770</b>	<b>8.671</b>	<b>-169</b>	<b>-268</b>

Dai dati sopra riportati emerge chiaramente che la dotazione al 31.12.2020 (al netto delle assunzioni COVID-19) ha subito un calo evidente rispetto al 2018, attestandosi a complessive - 268 unità, di cui – 197 del comparto e – 71 della dirigenza.

## 2.4 Benessere organizzativo, pari opportunità e coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholders

Nell'ambito delle progettualità HPH sono state messe in campo azioni per fare fronte alla pandemia da Covid 19. Si è trattato di un impegno che ha segnato e profondamente orientato la programmazione regionale e aziendale in tema di Promozione della salute, imponendo di rivolgere una particolare attenzione nei confronti del personale sanitario e sociosanitario.

### *Programma dedicato al Personale*

E' stata garantita la presenza a tutte le riunioni di lavoro del Gruppo regionale dedicato che ha elaborato il Progetto "Aver cura di chi ci ha curato", la cui attuazione a livello aziendale è avvenuta attraverso:

- il coordinamento delle azioni per la mappatura scientifica dello stress percepito;
- il coordinamento delle azioni per l'offerta di percorsi del recupero ottimale della salute psicofisica su base volontaria;
- il coordinamento delle azioni per il conseguimento dell'obiettivo "Le relazioni tra centro e periferia (alta direzione e servizi in prima linea)".

E' stata attivata a giugno 2020 ed è durata fino a dicembre la formazione specifica su stili di vita e stress cronico da parte degli operatori che hanno concluso il ciclo 2019, al fine di aggiornare in itinere la rete HPH e il Gruppo Benessere sul posto di lavoro.

In collaborazione con ARCS, nell'ambito del Gruppo regionale Benessere sul posto di lavoro HPH, l'azienda ha contribuito alla realizzazione della VI Conferenza Regionale HPH dal titolo "Aver cura di chi ci ha curato" che si è tenuta il giorno 3 dicembre 2020 ed è stata dedicata alla diffusione dei dati emersi dal progetto sperimentale giugno-ottobre 2020. La Conferenza regionale HPH ha costituito altresì un importante momento formativo sulle tematiche in parola.

### *Programma dedicato ai Pazienti*

E' stata garantita la partecipazione dei professionisti alla formazione regionale sui principi e criteri HPH alle questioni specifiche della promozione della salute nei confronti di bambini, adolescenti e giovani negli ospedali e nei servizi sanitari al fine di creare una rete di riferimento alla luce dell'elevato carico stressogeno sopportato e già documentato nel periodo che ha preceduto il Covid 19, da questi ulteriormente aumentato. La formazione è stata accreditata on line e si è tenuta il giorno 6 novembre 2020.

L'emergenza COVID 19, peraltro, ha richiesto di porre la massima attenzione sui temi della promozione di una corretta gestione dello stress, viste le basi fisiopatologiche che lo correlano alla malattia e agli stili di vita.

### *Programma dedicato ai Cittadini*

Il programma ha previsto azioni di coinvolgimento delle associazioni del terzo settore per sinergie funzionali nelle comunità territoriali; l'Azienda ha censito e comunicato alla Regione l'elenco degli enti del terzo settore convenzionati con ASUFC.

## 2.5 Stato di attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza

La relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) è stata predisposta dal Responsabile della PCT e pubblicata sul sito aziendale in Amministrazione Trasparente (link

[https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione\\_trasparente/trasparenza\\_ASUFC/23\\_altri\\_contenuti/01\\_anticorruzione/04\\_relazione\\_RPC.html](https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione_trasparente/trasparenza_ASUFC/23_altri_contenuti/01_anticorruzione/04_relazione_RPC.html)).

Si segnala che è proseguita anche nel 2020 l'integrazione tra obiettivi di performance e obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

## 2.6 Risorse finanziarie

*Estratto dal decreto del Direttore generale n. 728 del 30/6/2021 di approvazione del Bilancio di esercizio 2020*

La gestione sanitaria presenta un risultato economico positivo pari a € 3.703.258, così determinato:

Valore della produzione	€ 1.266.077.007
Costi della produzione	€ 1.232.978.441
Imposte	€ 29.660.476
<b>Risultato gestione caratteristica</b>	<b>€ 3.438.090</b>
Risultato gestione finanziaria	€ 3.380
Risultato gestione straordinaria	€ 261.788
<b>RISULTATO GESTIONE COMPLESSIVA</b>	<b>€ 3.703.258</b>

### Macro obiettivi economico finanziari dell'anno

Nell'ambito delle misure complessive di contenimento dei costi le linee di gestione regionali 2020 hanno sostanzialmente confermato i vincoli operativi delle annualità pregresse. È di tutta evidenza la specificità dell'anno 2020 caratterizzata dalla gestione pandemica e dall'avvio formale della riforma degli assetti organizzativi aziendali. Quest'ultima dimensione rileva, in particolare, per quanto attiene la confrontabilità temporale del dato: i valori economici relativi all'anno 2019 non possono essere assunti quali valori di riferimento per variazione del bacino di utenza (flussi tra strutture), per livelli erogativi e per "scorporo" dell'ex Azienda per l'assistenza sanitaria n. 2.

La situazione consuntiva evidenzia rispetto agli indicatori previsti il seguente andamento:

#### a) Farmaceutica

Nei vincoli fissati per la farmaceutica territoriale sono inclusi i costi per i farmaci per il trattamento dell'HCV ed esclusi quelli per le terapie antiemofiliche per soggetti affetti da malattia rara (costo/anno/paziente superiore a 500.000 €).

1) Territoriale diretta – vincolo € 74 pro capite (valori al netto delle note di credito AIFA)	Consuntivo 2020
90% distribuzione diretta aziendale a residenti (con HCV)	46.440.790
distribuzione diretta da altre aziende della regione a residenti (MOBILITA')	2.960.431
Totale farmaceutica territoriale diretta (al netto di n.c. rimborsi AIFA)	49.401.221
<b>Pro capite 2020</b>	<b>81,57</b>
Δ rispetto allo standard	7,57

2) Territoriale convenzionata – vincolo € 115,00 pro capite	Consuntivo 2020
Farmaceutica convenzionata (dato da bilancio)	69.159.235
<b>Pro capite 2020</b>	<b>114,20</b>
$\Delta$ rispetto allo standard	-0,80

Si osserva il rispetto del vincolo economico sulla spesa farmaceutica territoriale convenzionata.

3) Territoriale DPC – vincolo € 36,00 pro capite	Consuntivo 2020
Farmaceutica DPC	21.389.563
Costo servizio	3.908.558
Totale farmaceutica DPC	25.298.121
<b>Pro capite 2020</b>	<b>41,77</b>
$\Delta$ rispetto allo standard	5,77

Lo strumento della DPC si conferma quale modalità erogativa più “vicina” al cittadino in un’ottica di promozione della domiciliarità e del contenimento alla mobilità (anche in relazione a COVID).

4/a) Ospedaliera (esclusi vaccini e farmaci per la cura dell'atrofia muscolare spinale (SMA) e note di credito AIFA) – vincolo -1% costo 2019	Consuntivo 2020
Farmaceutica ospedaliera	34.129.565
<b>Vincolo (-1% rispetto al costo 2019)</b>	<b>32.341.451</b>
Incremento rispetto al vincolo	1.788.114
$\Delta$ % rispetto al vincolo	5,53%
% incremento rispetto anno 2019	4,47%
di cui costi COVID (cdc covid e delta ossigeno)	1.228.749
Farmaceutica ospedaliera al netto dei costi COVID	32.900.816
% incremento rispetto anno 2019	0,71%

La tabella 4/a evidenzia il sostanziale avvicinamento al target definito dal vincolo, che risulta essere particolarmente sfidante in ragione anche delle funzioni Hub assicurate dal Presidio Santa Maria della Misericordia. L’incremento della spesa è riconducibile sostanzialmente alla gestione emergenziale COVID (per euro 1.228.749).

4/b) Ospedaliera: Farmaci oncologici ed emato-oncologici - mantenimento valore registrato nel 2019	Consuntivo 2020
Farmaci oncologici ed emato-oncologici	19.663.505
<b>Vincolo (mantenimento costo 2019)</b>	<b>20.459.985</b>
$\Delta$ rispetto allo standard	-796.480
$\Delta$ % rispetto allo standard	-3,89%

Il rispetto del vincolo della spesa per Farmaci oncologici ed emato-oncologici è il risultato della straordinarietà della gestione 2020 e in linea con l’andamento regionale.



**b) Riduzione della spesa per dispositivi medici del 3% rispetto al 2019 per rientro negli standard NISAN.**

La seguente tabella riporta la risultanza 2020 per dispositivi medici, al netto della variazione scorte, confrontata con il 2019:

Dispositivi medici: - 3% costo 2019	Consuntivo 2020
Dispositivi medici, impiantabili attivi e diagnostici in vitro	90.755.231
<b>Vincolo</b>	<b>85.900.792</b>
Incremento rispetto al vincolo	4.854.439
Δ % rispetto al vincolo	5,65%
di cui costi COVID	9.692.822
Dispositivi medici, impiantabili attivi e diagnostici in vitro al netto dei costi COVID	81.062.409
% incremento rispetto anno 2019	-5,63%

Il vincolo è rispettato escludendo i costi relativi alla gestione pandemica. Come noto questa dimensione di spesa è solitamente molto critica.

**c) Costi per manutenzioni ordinarie edili impiantistiche pari a quelli sostenuti nel 2015**

Costi per manutenzioni ordinarie edili impiantistiche: pari ai costi registrati nel 2015	Consuntivo 2020
Manutenzione e riparazione ai fabbricati e loro pertinenze, agli impianti e macchinari, trasmissione dati e telefonia, impiantistica varia	6.644.152
<b>Vincolo</b>	<b>6.952.529</b>
Incremento rispetto al vincolo	-308.377
Δ % rispetto al vincolo	-4,44%

Il vincolo è stato rispettato nonostante gli interventi a supporto della gestione pandemica.

**d) Interventi di revisione della spesa – D.L. 78/2015, convertito con modificazioni dalla L. n. 125/2015 e DGR n. 1813/2015**

L'anno 2020 è stato caratterizzato dalla gestione emergenziale che ha di fatto stravolto i meccanismi operativi gestionali ordinari: non è stato possibile agire azioni di contenimento della degenza né di razionalizzazione degli spazi; sono incrementati i costi relativi ai trasporti, sono stati allestiti spazi specifici (distanziamento, strutture contumaciali, spazi per il contact tracing) e sono incrementati i costi di laboratorio per l'effettuazione dei tamponi.

Nel corso del 2020 è stato ridefinito il modello organizzativo di funzionamento degli approvvigionamenti in relazione alle funzioni di ARCS.

Si evidenzia inoltre che, in particolare durante il “primo” periodo della gestione pandemica, sono state necessariamente effettuate acquisizioni in regime di urgenza; normalmente, tuttavia, si procede all'esperienza delle procedure ordinarie e si fa ricorso al MEPA e ai contratti quadro di ARCS o dei Soggetti aggregatori, come previsto dalla normativa di razionalizzazione della spesa per beni e servizi, che include anche i dispositivi medici.

Nel corso del 2020 non sono stati effettuati controlli sull'appropriatezza dell'attività di ricovero degli ospedali pubblici e del privato convenzionato in ragione dell'impossibilità a destinare personale sanitario per questa attività. L'attività è stata rinviata ai primi mesi del 2021.

### **3. Il percorso di misurazione e valutazione della performance organizzativa**

#### **3.1 Obiettivi di PAL**

La programmazione annuale delle Aziende Sanitarie ha inizio con l'approvazione da parte della Giunta regionale delle "Linee per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario regionale – anno 2020" (di seguito: Linee) avvenuta con DGR n. 1992 del 22 novembre 2019 e con delibera n. 2195 del 20 dicembre 2019 in via definitiva.

Sulla base dei contenuti delle Linee, il Commissario Straordinario della pregressa azienda ha approvato con decreto n. 1150 del 30/12/2019 la Proposta PAL 2020 e successivamente il Direttore Generale dell'ASU FC ha adottato il PAL 2020 con decreto n. 8 del 10/1/2020.

#### **Monitoraggi intermedi**

La L.R. 12 dicembre 2019, n. 22, all'articolo 57 prevede che dal 2020 le Aziende procedono con report di monitoraggio trimestrali da effettuarsi entro il 31 maggio, il 31 luglio e il 31 ottobre.

Con le note prot. 12075 del 27.5.2020 e n. 17135 del 29.7.2020 la DCS ha ridefinito i termini di adozione dei primi due rendiconti infrannuali, in ragione del significativo impatto che la pandemia da COVID 19 ha avuto sulle gestioni e della proroga dello stato di emergenza.

Sono stati quindi predisposti i rendiconti infrannuali al 31.7.2020 e al 30.9.2020. In entrambi i rendiconti è stato sottolineato come le progettualità previste abbiamo subito un forte condizionamento dall'evoluzione pandemica.

#### **Valutazione finale dei risultati raggiunti**

Con nota prot. 15029 del 30.4.2021 la DCS ha comunicato che il Consiglio dei Ministri ha accolto l'emendamento relativo alla proroga dei bilanci consuntivi degli enti sanitari al 30.6.2021.

Quindi, sulla base di quanto definito dalla normativa regionale e dal documento trasmesso dall'ARCS contenente le "Direttive, criteri, modalità ed elementi economico – finanziari per la redazione del bilancio d'esercizio 2020", è stato redatto il bilancio di esercizio 2020, corredato dalla Relazione sulla Gestione, che contiene il risultato degli obiettivi strategici aziendali e il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal Patto annuale tra Regione e Direttore Generale.

Pertanto i principali risultati raggiunti dall'Azienda nel corso del 2020 rispetto agli obiettivi di performance organizzativa definiti nel Piano attuativo, approvato in fase di proposta dal Commissario Straordinario della pregressa azienda con decreto n. 1150 del 30/12/2019 e recepito dal Direttore Generale della costituita ASU FC con decreto n. 8 del 10/1/2020, sono dettagliatamente inseriti nella Relazione del Direttore Generale allegata al Bilancio di Esercizio 2020 di cui al decreto del Direttore generale n. 728 del 30 giugno 2021, pubblicato sulla sezione di Amministrazione Trasparente del sito aziendale

([https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione\\_trasparente/trasparenza\\_ASUFC/13\\_bilanci/bilanci\\_pr\\_eventivo\\_consuntivo/02\\_consuntivo.html](https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione_trasparente/trasparenza_ASUFC/13_bilanci/bilanci_pr_eventivo_consuntivo/02_consuntivo.html)).

La Regione a tutt'oggi non ha ancora approvato il bilancio consuntivo.

Le risultanze complessive degli obiettivi aziendali del PAL 2020 presentati nella Relazione sulla gestione di cui al citato decreto n. 728/2021 di approvazione del bilancio d'esercizio sono così sintetizzate:

<b>Sintesi risultati obiettivi PAL 2020</b>						
<b>Totale obiettivi</b>	<b>Attività realizzate</b>	<b>Attività parzialmente realizzate</b>	<b>Attività parzialmente realizzate causa Covid</b>	<b>Attività non realizzate</b>	<b>Attività non realizzate causa Covid</b>	<b>Attività non valutabili</b>
324	147	13	55	4	52	53
<i>100%</i>	<i>45%</i>	<i>4%</i>	<i>17%</i>	<i>1%</i>	<i>16%</i>	<i>16%</i>

### **3.2 Obiettivi annuali correlati a fondi di risultato e fondo premialità e fasce**

Come già evidenziato, l'emergenza pandemica ha profondamente modificato le priorità di intervento della Regione e dell'Azienda; di fatto il percorso di definizione dell'organizzazione aziendale è stato rinviato. L'ASU FC ha comunque proceduto con singoli atti di riorganizzazione alla definizione degli assetti di alcune strutture per le quali era necessaria l'attribuzione delle responsabilità, data l'unificazione delle tre precedenti aziende (vedasi premessa).

Dato il contesto complessivo, istituzionale ed epidemiologico, che non ha consentito la predisposizione dell'atto aziendale in tempi utili per l'avvio della programmazione operativa, la Direzione aziendale ha valutato opportuno avviare un percorso di definizione degli obiettivi semplificato che permettesse di completare l'avvio del ciclo della performance.

La Direzione ha chiesto a ciascun centro di responsabilità di predisporre una scheda obiettivo per esplicitare gli impegni e gli obiettivi per l'anno in corso, inserendo gli obiettivi PAL o altri eventuali obiettivi in continuità con il 2019 o proposti ex novo.

L'iter di definizione ha previsto la trasmissione delle schede, a cura delle Strutture Operative Aziendali (ospedali, distretti, dipartimenti territoriali) che ne hanno curato la predisposizione, alla SOC Programmazione e controllo che ha verificato la misurabilità degli indicatori e la coerenza rispetto ai contenuti della programmazione regionale.

Dopo confronti con la Direzione e la Programmazione e controllo, sono state definite le schede finali che per l'anno 2020 comprendono solo gli obiettivi legati alla premialità.

Con nota prot. n. 122871 del 9 ottobre 2020 il Direttore Generale ha comunicato a tutti i centri di responsabilità che, in considerazione delle azioni di fronteggiamento alla pandemia e di mantenimento delle funzionalità di ciascuna articolazione organizzativa, in ogni scheda è presente l'obiettivo "Garantire il funzionamento aziendale nel periodo di emergenza epidemiologica da COVID 19" a cui viene attribuito un peso di 30 punti.

Le schede obiettivo così definite sono lo strumento di collegamento ai sistemi premianti, nelle modalità previste dai SMVP delle tre aziende cessate.

#### **Monitoraggio intermedio degli obiettivi**

La Direzione generale in data 10 dicembre 2020, prot. n. 156804, ha inviato all'Organismo Indipendente di Valutazione una comunicazione relativa al percorso di valutazione della performance 2020, in cui ha evidenziato le seguenti criticità dell'intero ciclo della performance 2020:

- la definizione dell'organizzazione aziendale, che avrebbe dovuto essere l'elemento caratterizzante del primo anno dell'esistenza di ASU FC, è stata necessariamente fermata a causa dell'emergenza pandemica;
- la presenza di 3 diversi Sistemi di valutazione della performance derivanti dalle ex tre aziende;
- l'emergenza epidemiologica che ha impegnato gran parte delle strutture nella prima fase (marzo/ maggio) e in maniera più rilevante nella seconda fase (ottobre/dicembre)
- la critica situazione della dotazione organica della SOC Programmazione e Controllo di Gestione, rappresentata anche all'OIV dal direttore della struttura con nota prot. n. 153492 del 3.12.2020.

Ne consegue che il contesto aziendale instabile ha reso impossibile un corretto e completo monitoraggio e conseguente rideterminazione degli obiettivi 2020 per le strutture aziendali. Inoltre nella misurazione e valutazione della performance 2020 si dovrà necessariamente tenere conto di questa emergenza come fattore esogeno che ha influito sull'attività di ogni struttura aziendale, compromettendo il perseguimento degli obiettivi assegnati.

Pertanto l'attività di monitoraggio ha consentito la verifica e il consolidamento del percorso attuativo avviato.

### **Valutazione finale dei risultati raggiunti**

Ai fini di procedere all'istruttoria per la valutazione dei risultati finali, la SOC Programmazione e Controllo di Gestione ha trasmesso a tutti i centri di responsabilità le schede degli obiettivi 2020 chiedendo di descrivere per ciascun obiettivo le attività realizzate al 31.12.2020, allegando tutte le evidenze documentali necessarie.

Dalla rendicontazione e dalla documentazione prodotta dalle strutture, la SOC Programmazione e Controllo di Gestione ha proceduto all'istruttoria per giungere alla proposta di valutazione da sottoporre alla Direzione strategica.

A tal fine sono stati utilizzati, in analogia agli anni precedenti, i seguenti criteri generali per la valutazione degli obiettivi inseriti nelle schede:

- nella scheda vengono valutati per ciascun obiettivo gli indicatori target attesi;
- il risultato finale è espresso dalla percentuale di raggiungimento di tutti gli indicatori, ottenuta dalla media delle percentuali di raggiungimento, e dal totale dei pesi ottenuti sugli obiettivi collegati alla retribuzione di risultato;
- criterio di valutazione di un risultato espresso in termini quantitativi:  
Ove non sia riportato un criterio specifico di valutazione e salvo eventuali comprovati motivi adottati dal Responsabile del CdA, il risultato viene considerato:
  - raggiunto se il valore ottenuto è quello espresso dal risultato atteso o migliorativo;
  - parzialmente raggiunto se il risultato è inferiore al target, ma migliorativo rispetto al dato dell'anno precedente. In tal caso la percentuale di raggiungimento è calcolata in proporzione al valore obiettivo definito dall'indicatore;
  - non raggiunto se il risultato non rispetta il target e riporta un dato peggiorativo rispetto all'anno precedente;
- criterio utilizzato per l'obiettivo "Relazione complessiva sulle attività e azioni intraprese per la gestione dell'emergenza COVID19"  
L'obiettivo prevedeva la trasmissione di relazioni periodiche a partire da settembre; si considera raggiunto in presenza di almeno una relazione delle attività intraprese per la gestione dell'emergenza COVID19 nell'anno.

Con nota prot. n. 8047 del 19 gennaio 2021, in relazione all'obiettivo 2020 "Garantire il funzionamento aziendale nel periodo di emergenza epidemiologica da COVID 19", inserito in tutte le schede con un peso di 30 punti (come da nota prot. 122871 del 9/10/2020 sopracitata), il Direttore Generale ha comunicato alla SOC Programmazione e Controllo di Gestione, ai fini dell'istruttoria di valutazione, e all'Organismo Indipendente di Valutazione che le diverse articolazioni organizzative hanno fronteggiato

efficacemente l'impatto della pandemia da COVID e pertanto l'obiettivo di performance assegnato è da ritenersi pienamente raggiunto. Tutte le strutture aziendali si sono dovute attivare per dare risposta tempestiva alla gestione, per i diversi ambiti organizzativi e professionali, della pandemia. Il tutto in un contesto di repentino e imprevedibile cambiamento, che ha reso necessaria una grande flessibilità e disponibilità, da parte del personale, ad operare in situazioni in continua riorganizzazione.

Sono stati valutati 1.033 indicatori; le risultanze complessive sono così sintetizzate:

Sintesi Valutazione 2020			
	Raggiunto	Parzialmente raggiunto/Non raggiunto	Non valutabile
<b>Totale indicatori</b>	<b>895</b>	<b>98</b>	<b>40</b>
	<i>87%</i>	<i>9%</i>	<i>4%</i>

Rimangono in sospeso 5 valutazioni, in quanto non sono pervenute le rendicontazioni richieste, delle seguenti strutture: SOC Gestione Prestazioni Sanitarie ex AAS2, SOC CSM Udine Nord e Sud, SOC Clinica Psichiatrica, SOC Servizio Ospedaliero Psichiatrico di Diagnosi e Cura e SOC Otorinolaringoiatria del Presidio ospedaliero San Daniele Tolmezzo.

Come già ricordato, l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla presenza di tre diversi SMVP, per cui il personale è stato valutato secondo le regole ivi previste.

Come evidenziato nella tabella sopra riportata, la performance di diverse strutture è stata pesantemente compromessa dalla pandemia, come già evidenziato nella nota della Direzione generale prot. n. 156804 di data 10 dicembre 2020, inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione.

La Direzione strategica ha completato il percorso di valutazione riconducendo le performance critiche alla gestione dell'emergenza pandemica e pertanto ha disposto, ai fini della liquidazione della produttività, **il riconoscimento al 100% degli obiettivi per tutto il personale aziendale.**

In sintesi le strutture, la cui percentuale di performance è risultata inferiore al 100% e a cui la Direzione strategica ha riconosciuto il raggiungimento al 100% degli obiettivi, sono 74 su 184 strutture totali, pari al 40%.

Le schede di valutazione degli obiettivi annuali sono conservate agli atti della SOC Programmazione e Controllo di Gestione.

### 3.3 Obiettivi specifici correlati alle Risorse Aggiuntive Regionali e agli Obiettivi Strategici

Gli obiettivi di rilevanza regionale, siano essi di tipo qualitativo che di tipo quantitativo, sono finanziati con le risorse aggiuntive regionali (RAR) delle varie aree contrattuali e sono finalizzati alle tematiche previste dagli specifici accordi regionali nonché a risolvere criticità aziendali, quali, prioritariamente per il 2020, l'emergenza Covid, nonché la carenza di personale e i processi riorganizzativi in atto.

#### I. Area della Dirigenza medica e sanitaria

- 1) *Progetti obiettivo finanziati dalle risorse aggiuntive regionali (RAR) e con i fondi statali di cui al DL 18-2020 e 34-2020 e ss.mm.e ii.*

L'accordo integrativo aziendale sulla retribuzione di risultato 2020 del personale dell'area medica e sanitaria di ASU FC, sottoscritto con le OOSS in data 13.11.2020, 28.12.2020 ed integrato in data 10.03.2021, nel rispetto di quanto stabilito dall'intesa regionale del 06.08.2020, finalizza lo stanziamento delle risorse aggiuntive regionali al soddisfacimento degli obiettivi strategici regionali di seguito elencati:

- *emergenza COVID-19*
- *prevenzione collettiva e sanità pubblica*
- *integrazione ospedale/territorio e sviluppo dei percorsi assistenziali*
- *contenimento tempi di attesa*

Al fine di individuare le strutture destinatarie di tali risorse, è stato chiesto alle Direzioni di struttura operativa aziendale (Direzioni Mediche Ospedaliere, Direttori delle strutture territoriali) e alle strutture di supporto/trasversali di natura sanitaria di effettuare una valutazione complessiva delle necessità organizzative rapportate alle risorse professionali disponibili.

Per quanto riguarda i Fondi statali di cui al DL 18-2020 e 34-2020 e ss.mm. e ii., si è provveduto con l'intesa aziendale sottoscritta in data 13-11-2020 a definire le destinazioni, sulla base dei criteri di cui al Verbale di confronto regionale del 6 agosto 2020, delle quote di "incentivo COVID", distinte sulla base di fasce di rischio differenziate in ordine al disagio lavorativo/organizzativo, all'entità potenziale di rischio biologico e al grado di coinvolgimento nell'emergenza epidemiologica.

- 2) *Progetti obiettivo finanziati con la quota strategica 20%*

In attuazione dell'accordo integrativo aziendale succitato, il Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95 del CCNL 19.12.2019) riferito ad ASU FC è stato determinato assicurando il mantenimento della quantificazione storica dei fondi delle tre pregresse aziende, così come la ripartizione tra Dirigenza medica/veterinaria e Dirigenza sanitaria, e definendo l'attribuzione proporzionale dei rispettivi residui dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), riferiti all'anno 2020 o ad anni pregressi.

La suddivisione del fondo suddetto e l'attribuzione delle quote di risultato ai dirigenti medici, veterinari e sanitari sono state determinate secondo i criteri già in essere presso le pregresse aziende, uniformando invece in ASUFC, per l'anno 2020, la costituzione di un unico Fondo strategico affidato alla Direzione, ammontante al 20 % del fondo storico, implementato con i residui come sopra specificato. Esso è stato destinato alla realizzazione di obiettivi di particolare rilevanza strategica individuati dalla Direzione generale.

L'elenco delle progettualità individuate analiticamente per ciascuna articolazione aziendale (con numero stimato di operatori coinvolti, qualifica, impegno orario previsto ed importo del progetto) sono poste in allegato agli accordi sindacali di ciascuna area contrattuale e pubblicati sul sito dell'Azienda nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente ([link https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione\\_trasparente/trasparenza\\_ASUFC/04\\_personale/11\\_con\\_trattazione\\_integrativa.html](https://asufc.sanita.fvg.it/it/amministrazione_trasparente/trasparenza_ASUFC/04_personale/11_con_trattazione_integrativa.html)).

### **Modalità e criteri di valutazione e verifica dei progetti**

La verifica dei progetti RAR 2020 e quota strategica è stata effettuata seguendo un percorso aziendale condiviso e definito esplicitato nel verbale dell'incontro del 16 febbraio 2021 (prot. 30323 del 26 febbraio 2021).

Le verifiche si sono avvalse di strumenti anche informatici in uso (per le prestazioni interventistiche: registro di sala operatoria; per le attività ambulatoriali e strumentali sistema G2 e G3; per i turni aggiuntivi/pacchetti di ore: calendari di programmazione settimanale/mensile delle ore aggiuntive; modulistica specifica e corrispondenza con timbrature causalizzate per le attività territoriali) oltre che delle rendicontazioni relative ai progetti che ogni Responsabile di struttura ha inviato. Tali relazioni esplicitano:

- 1) descrizione quali – quantitativa delle attività svolte in attuazione della progettualità definita e del raggiungimento del risultato atteso/indicatore;
- 2) prospetto quantitativo delle eccedenze orarie per l'intera équipe/gruppo di progetto.

Le strutture preposte alle verifiche e le modalità di effettuazione delle verifiche stesse sono state coerenti a quanto definito nel verbale del 16 febbraio 2021 sopra richiamato:

- a) le Direzioni di struttura hanno verificato la coerenza (attività e obiettivi), i contenuti del processo, le eccedenze orarie prodotte e i risultati raggiunti;
- b) la SOC Gestione Risorse Umane ha verificato l'effettiva corrispondenza delle ore programmate/rendicontate/lavorate nelle varie fattispecie istituzionali ed extraistituzionali. Ha effettuato i controlli in ordine alla correttezza delle timbrature comunicate e alla capienza oraria, sia mensile che annuale, dei singoli dipendenti. Nel caso di incapienza oraria il pagamento non viene effettuato.

Per ogni singola struttura/progettualità la liquidazione avviene fino al raggiungimento della quantità di attività aggiuntiva autorizzata.

Nel caso in cui la capienza oraria assegnata alle strutture non sia stata sufficiente alla realizzazione del progetto, la Direzione si riserva di utilizzare eventuali residui orari se non completamente utilizzati (per progetti del tutto o in parte non effettuati) per soddisfare eventuali richieste incremento.

## **II. Area dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa (PTA)**

L'Accordo integrativo aziendale dell'Area della Dirigenza dei ruoli PTA, sottoscritto con le OO.SS. in data 30.12.2020 e 26.04.2021, ha trattato specificatamente i criteri di erogazione del "Fondo per la retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale" della specifica area per l'anno 2020.

L'Accordo, nel rispetto di quanto previsto dall'intesa regionale del 05.08.2020, ha finalizzato lo stanziamento delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2020 e della quota strategica del fondo storico al soddisfacimento delle progettualità e degli obiettivi strategici definiti dalla programmazione regionale,



prevedendo anche una valorizzazione delle professionalità che hanno garantito il supporto o hanno collaborato nelle attività necessarie alla gestione dell'emergenza da Covid-19.

La Direzione Strategica, effettuata una ricognizione delle aree di attività sulle quali si rendeva necessario un intervento di sostegno orientato al mantenimento e/o al miglioramento del servizio, anche sentiti i responsabili di struttura, ha formulato delle proposte di progettualità correlate oltre che agli obiettivi individuati dalle intese regionali, all'emergenza COVID anche alle esigenze riorganizzative dei servizi generali di supporto in relazione alla nascita della nuova ASUFC a partire dall'1/1/2020 quale fusione di pregresse aziende.

1) *Progetti obiettivo finanziati dalle risorse aggiuntive regionali (RAR)*

Le RAR 2020 sono state destinate, in linea con la programmazione regionale e secondo quanto previsto Delibera della Giunta Regionale FVG n. 1313 dd. 28.08.2020, che ha approvato il documento d'intesa del 05.8.2020, agli obiettivi regionali di seguito specificati:

- *emergenza COVID-19*
- *processi di riorganizzazione e/o accorpamento anche interaziendali*

2) *Progetti obiettivo finanziati con la quota strategica 20%*

Il Fondo retribuzione di risultato riferito alla Dirigenza PTA di ASU FC è stato determinato nell'ammontare così come risultante dalla sommatoria della quantificazione storica dei fondi delle pregresse aziende.

Il predetto fondo, distinto per ogni ex azienda, è stato incrementato dei rispettivi residui dei fondi contrattuali riferiti agli anni pregressi e all'anno 2020..

Nell'anno 2020 la suddivisione del fondo in parola e l'attribuzione delle quote di risultato ai dirigenti PTA sono state determinate secondo i criteri già in essere presso le pregresse aziende, uniformando invece, per l'anno 2020, la costituzione in ASU FC di un unico Fondo strategico affidato alla Direzione, ammontante al 20% del fondo storico.

Il 20% del fondo di risultato 2020 di ASU FC è stato quindi destinato alla realizzazione di obiettivi di particolare rilevanza strategica individuati dalla Direzione generale per remunerare le responsabilità di seguito indicate:

- *Responsabile Trasparenza e Prevenzione della corruzione*
- *Responsabile Gruppo multidisciplinare Privacy*
- *Responsabilità UPD*
- *Responsabile processi di inserimento delle persone con disabilità.*

La restante quota è stata invece finalizzata all'incremento del corrispettivo economico correlato al raggiungimento degli obiettivi di budget/generali.

**Modalità e criteri di valutazione e verifica dei progetti**

La verifica dei progetti RAR 2020 e quota strategica è stata effettuata seguendo un percorso aziendale condiviso e definito esplicitato nel citato verbale dell'incontro del 16 febbraio 2021 (prot. 30323 del 26 febbraio 2021).

Si precisa che per quest'area contrattuale il pagamento delle quote economiche individuali, correlate alle progettualità remunerate con le risorse aggiuntive regionali e con la quota del 20%, è subordinato alla produzione di eccedenza oraria nell'anno 2020 di almeno 30 ore. La tariffa di liquidazione è stata fissata in euro 60/ora.

### III. Area contrattuale personale del comparto sanità

Gli Accordi integrativi aziendali sulla produttività collettiva 2020 del personale del comparto, sottoscritti con le OOSS e la RSU in data 29.10.2020, 31.12.2020, 17.02.2021 e 27.04.2021 nel rispetto di quanto stabilito dall'intesa regionale del 08.06.2020 approvata con Delibera della Giunta regionale FVG n. 1311 del 29.08.2020, finalizzano lo stanziamento delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2020 prioritariamente al soddisfacimento degli obiettivi strategici regionali di seguito elencati:

- *Complessità assistenziale e continuità dei servizi*
- *Personale a disposizione dei corsi di laurea area sanità*
- *Emergenza Covid-19.*

Per quanto riguarda i Fondi statali di cui al DL 18-2020 e 34-2020 e ss.mm. e ii., si è provveduto con l'intesa aziendale sottoscritta in data 29.10.2020 a definire le destinazioni, sulla base dei criteri di cui al Verbale di confronto regionale del 6 agosto 2020, delle quote di compensi incentivanti da corrispondere al personale del ruolo sanitario e tecnico direttamente coinvolto nell'assistenza a pazienti Covid-19, assegnato alle strutture indicate nell'accordo stesso, nel rispetto dei criteri in esso definiti.

La Direzione Strategica, supportata dalle Direzioni di struttura, Gestione Risorse Umane, Professioni Sanitarie Infermieristiche, Ostetriche e Tecnico Sanitarie, Professioni Riabilitative, Professioni Tecniche della Prevenzione e dell'Assistenza Sociale, tenuto conto dei risultati della valutazione complessiva relativa all'anno precedente, anche considerando le risorse utilizzate in termini quantitativi e qualitativi, ha definito le linee di attività prioritarie, valutato il livello di appropriatezza progettuale, la fattibilità e l'effettiva disponibilità di risorse per l'attuazione delle singole linee, che sono state recepite nell'Accordo.

#### **Modalità e criteri di valutazione e verifica dei progetti**

Le strutture preposte alle verifiche e le modalità di effettuazione delle verifiche stesse sono state coerenti a quanto definito nel verbale del 16 febbraio 2021 sopra citato:

- a. le Direzioni di struttura hanno verificato la coerenza (attività e obiettivi), i contenuti del processo, le eccedenze orarie prodotte e i risultati raggiunti;
- b. la SOC Gestione Risorse Umane ha verificato l'effettiva corrispondenza delle ore programmate/rendicontate/lavorate nelle varie fattispecie istituzionali ed extraistituzionali. Ha effettuato i controlli in ordine alla correttezza delle timbrature comunicate e alla capienza oraria, sia mensile che annuale, dei singoli dipendenti. Nel caso di incapienza oraria il pagamento non viene effettuato.

Per ogni singola struttura/progettualità la liquidazione avviene fino al raggiungimento della quantità di attività aggiuntiva autorizzata.

Nel caso in cui la capienza oraria assegnata alle strutture non sia stata sufficiente alla realizzazione del progetto, la Direzione si riserva di utilizzare eventuali residui orari se non completamente utilizzati (per progetti del tutto o in parte non effettuati) per soddisfare eventuali richieste incremento.

I dati relativi al personale coinvolto nelle progettualità RAR delle tre aree vengono di seguito riportati:

Dati relativi al personale coinvolto nei progetti RAR - Anno 2020			
<b>Personale della Dirigenza</b>			
	n. unità al 31/12/2020	n. unità progetti RAR	% personale coinvolto
Dirigenza medica	1263	531	42,04%
Dirigenza veterinaria	50	42	84,00%
Dirigenza sanitaria	165	66	40,00%
Dirigenza professionale, tecnica e amministrativa	42	26	61,90%
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENZA</b>	<b>1520</b>	<b>665</b>	
<b>Personale del Comparto</b>			
<b>Ruolo amministrativo</b>			
	n. unità al 31/12/2020	n. unità progetti RAR	% personale coinvolto
A Comesso	9	3	
B Coadiutore Amministrativo	139	66	
BS Coadiutore Amministrativo Senior	52	34	
C Assistente Amministrativo	264	138	
D Collaboratore Amministrativo-Professionale	123	81	
DS Collaboratore Amministrativo-Professionale Senior	26	20	
	<b>613</b>	<b>342</b>	<b>55,79%</b>
<b>Ruolo sanitario</b>			
	n. unità al 31/12/2020	n. unità progetti RAR	% personale coinvolto
BS Puericultrice	2	2	
C Infermiere Generico Senior	36	36	
Puericultrice Senior	3	3	
D Coll. Prof.le Sanit. - Assistente Sanitario	52	57	
Coll. Prof.le Sanit. - Dietista	17	10	
Coll. Prof.le Sanit. - Educatore Professionale	19	13	
Coll. Prof.le Sanit. - Fisioterapista	248	131	
Coll. Prof.le Sanit. - Infermiere	3427	3117	
Coll. Prof.le Sanit. - Infermiere Pediatrico	27	26	
Coll. Prof.le Sanit. - Logopedista	42	24	
Coll. Prof.le Sanit. - Massaggiatore Non Vedente	2	1	
Coll. Prof.le Sanit. - Ortottista - Assistente di Oftalmologia	11	1	
Coll. Prof.le Sanit. - Ostetrica	136	137	
Coll. Prof.le Sanit. - Tecnico Angiocardiochirurgia Perfusionazione	11	5	
Coll. Prof. Sanitario - Tecnico Fisiopatologia Cardiovascolare	12	2	
Coll. Prof.le Sanit. - Tecnico Audiometrista	5	1	
Coll. Prof.le Sanit. - Tecnico della prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro	81	74	
Coll. Prof.le Sanit. - Tecnico dell'Educazione e Riabilitazione Psichiatrica e Psicosociale	4	3	
Coll. Prof.le Sanit. - Tecnico di Neurofisiopatologia	14	10	
Coll. Prof.le Sanit. - Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	230	212	
Coll. Prof.le Sanit. - Tecnico Sanitario di Radiologia Medica	171	149	
Coll. Prof.le Sanit. - Terapista della Neuro e Psicomotricità dell'Eta' Evolutiva	16	12	
Coll. Prof.le Sanit. - Terapista Occupazionale	6	4	
DS Coll. Prof.le Sanit. Senior	109	89	
	<b>4.681</b>	<b>4.117</b>	<b>87,95%</b>
<b>Ruolo tecnico</b>			
	n. unità al 31/12/2020	n. unità progetti RAR	% personale coinvolto
A Ausiliario Specializzato (Servizi Socio-Assistenziali)	98	79	
Ausiliario Specializzato (Servizi Tecnico-Economici)	22	15	
B Operatore Tecnico	134	88	
Operatore Tecnico Addetto all' Assistenza	21	20	
BS Operatore Socio Sanitario	1421	1327	
Operatore Tecnico Specializzato	68	62	
C Assistente Tecnico	33	29	
Op. Tecnico Spec. Senior	78	75	
D Collaboratore Professionale Assistente Sociale	43	20	
Collaboratore Tecnico - Professionale	30	29	
DS Collaboratore Professionale - Assistente Sociale Senior	2	0	
Collaboratore Tecnico - Professionale Senior	5	5	
	<b>1.955</b>	<b>1.749</b>	<b>89,46%</b>
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>7.249</b>	<b>6.208</b>	<b>85,64%</b>
Si precisa che il numero di personale coinvolto nei progetti RAR può comprendere anche le unità cessate nel corso dell'anno 2020, non presenti quindi al 31/12/2020			
Dati aggiornati alla mensilità stipendiale di settembre 2021			

Gli esiti relativi alla valutazione delle progettualità RAR e del fondo strategico sono sintetizzati nella tabella di seguito riportata.

<b>Sintesi valutazione progetti RAR e fondo strategico 2020</b>			
	Progetti validati	Progetti sospesi	Totale progetti
Dirigenza medica	134	3	137
Dirigenza sanitaria	35	1	36
Dirigenza PTA	42		42
Comparto	20		20

I progetti, la cui validazione è sospesa, sono relativi alle seguenti strutture:

Dirigenza Medica

- CSM ex ASUIUD
- Ch Vascolare ex ASUIUD
- Gestione prestazioni ex AAS2

Dirigenza sanitaria

- DSM ex ASUIUD

## 4. Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale

Il sistema di misurazione della performance individuale è un processo ancora differenziato nella neo costituita Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASU FC).

Per l'anno 2020, considerata anche la situazione di emergenza epidemiologica che ha profondamente condizionato i processi di riorganizzazione conseguenti alla definizione dei nuovi assetti organizzativi, gli accordi integrativi aziendali delle tre aree contrattuali (dirigenza sanitaria, dirigenza p.t.a. e comparto) hanno visto una riproposizione dei sistemi di valutazione già in essere presso le pregresse aziende.

La valutazione della performance organizzativa rimane comunque parte sostanziale della valutazione individuale dei dirigenti con incarico di Direttore di Dipartimento, di Struttura Operativa Complessa o Semplice di Dipartimento, nonché degli altri responsabili di Centro di Attività come definiti a livello aziendale, in quanto gli obiettivi individuali coincidono con quelli di budget. Per gli altri dirigenti ed il comparto, la valutazione organizzativa si integra con la valutazione individuale in base alle diverse responsabilità e competenze.

La valutazione annuale del personale avviene secondo un percorso trasparente ed imparziale che assicuri al dipendente la conoscenza del percorso valutativo e gli elementi oggetto di valutazione.

La valutazione di prima istanza viene effettuata dal soggetto avente diretta conoscenza e controllo sull'attività del valutato, quindi generalmente dal superiore gerarchico.

### **Ex Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Udine (ASUI UD)**

Il sistema di misurazione della performance individuale, il cui strumento è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale già utilizzata nell'anno 2019, è inerente alla valutazione del dipendente sia per quanto riguarda l'area del "Raggiungimento degli obiettivi individuali" (Area A della scheda) che l'area delle "Competenze professionali e dei comportamenti organizzativi" (Area B della scheda).

Di norma per la dirigenza gli obiettivi individuali assegnati, corrispondono a quelli di struttura; per il comparto, soprattutto per le categorie più basse, gli obiettivi individuali sono invece più rivolti al miglioramento delle attività.

### **Ex Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 2 "Bassa Friulana-Isontina" (AAS2)**

Il sistema di valutazione della performance individuale 2020, in continuità il 2019, ha previsto due componenti:

- Risultati: secondo la metodologia di valutazione indicata per la performance organizzativa;
- Comportamenti: misurati secondo apposite schede di valutazione individuale allegate al presente documento e secondo le modalità successivamente descritte.

Ciascun ambito della performance ha delle pesature percentuali corrispondenti alla composizione del fondo complessivo per ogni categoria contrattuale. Le percentuali di pesatura, definite negli accordi sindacali riferiti alle tre aree contrattuali, determinano gli effetti economici della valutazione.

La scheda di valutazione comportamentale individuale è articolata nelle seguenti macroaree strettamente connesse e correlate a ciascun ruolo, categoria e profilo professionale:

- A. responsabilità tecnico-professionali, eventualmente in rapporto alle “abilitazioni” assegnate;
- B. responsabilità organizzativo-gestionali;
- C. responsabilità relazionali;
- D. attività di formazione documentata (solo per la dirigenza).

**Ex Azienda per l’Assistenza Sanitaria n. 3 “Alto Friuli – Collinare – Medio Friuli” (AAS3)**

Gli ambiti di valutazione della performance 2020, in continuità il 2019, sono stati così articolati:

- performance organizzativa/collettiva
- performance individuale

Come per l'ex AAS2, ciascun ambito della performance ha delle pesature percentuali corrispondenti alla composizione del fondo complessivo per ogni categoria contrattuale. Le percentuali di pesatura, definite negli accordi sindacali riferiti alle tre aree contrattuali, determinano gli effetti economici della valutazione.

## DATI SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Anno 2020

### Ex ASUI UD

Area contrattuale	n. unità in valutazione	n. unità valutate	n. unità con valutazione in sospenso	n. unità non valutabili	% unità valutate	% punteggio medio valutazione complessiva	n. ricorsi presentati	% ricorsi presentati
<b>Comparto</b>	<b>4.455</b>	<b>4.112</b>	<b>183</b>	<b>160</b>	<b>92,30%</b>	<b>90,16%</b>	<b>3</b>	<b>0,07%</b>
di cui								
ruolo sanitario	2915	2677	118	120	91,84%	90,33%		
ruolo tecnico	1143	1074	46	23	93,96%	88,81%		
ruolo professionale	1	0		1	0,00%	0,00%		
ruolo amministrativo	396	361	19	16	91,16%	93,01%	3	0,83%
<b>Dirigenza medica e veterinaria*</b>	<b>875</b>	<b>781</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>89,26%</b>	<b>95,45%</b>	<b>1</b>	<b>0,13%</b>
<b>Dirigenza p.t.a.*</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>90,91%</b>	<b>99,21%</b>		<b>0,00%</b>
<b>TOTALI</b>	<b>5.341</b>	<b>4.903</b>	<b>232</b>	<b>206</b>	<b>91,80%</b>	<b>94,94%</b>	<b>4</b>	<b>0,08%</b>

### Ex AAS2

Area contrattuale	n. unità in valutazione	n. unità valutate	n. unità con valutazione	n. unità non valutabili	% unità valutate	% punteggio medio	n. ricorsi presentati	% ricorsi presentati
<b>Comparto</b>	<b>1.307</b>	<b>1.223</b>	<b>-</b>	<b>84</b>	<b>93,57%</b>	<b>90,72%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
di cui								
ruolo sanitario	861	811		50	94,19%	90,54%		
ruolo tecnico	350	323		27	92,29%	89,93%		
ruolo professionale	0	0		0	0,00%	0,00%		
ruolo amministrativo	96	89		7	92,71%	91,70%		
<b>Dirigenza medica e veterinaria*</b>	<b>241</b>	<b>214</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>88,80%</b>	<b>88,52%</b>		<b>0,00%</b>
<b>Dirigenza p.t.a.*</b>	<b>5</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>60,00%</b>	<b>88,89%</b>		<b>0,00%</b>
<b>TOTALI</b>	<b>1.553</b>	<b>1.440</b>	<b>2</b>	<b>111</b>	<b>92,72%</b>		<b>-</b>	<b>0,00%</b>

<b>Ex AAS3</b>								
Area contrattuale	n. unità in valutazione	n. unità valutate	n. unità con valutazione in sospenso	n. unità non valutabili	% unità valutate	% punteggio medio valutazione complessiva	n. ricorsi presentati	% ricorsi presentati
<b>Comparto</b>	<b>1.878</b>	<b>1.801</b>	<b>-</b>	<b>77</b>	<b>95,90%</b>	<b>89,29%</b>	<b>1</b>	<b>0,05%</b>
di cui								
ruolo sanitario	1168	1117		51	95,63%	89,99%	1	
ruolo tecnico	539	519		20	96,29%	87,91%		
ruolo professionale	0	0			0,00%	0,00%		
ruolo amministrativo	171	165		6		89,96%		
<b>Dirigenza medica e veterinaria*</b>	<b>293</b>	<b>276</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>94,20%</b>	<b>89,28%</b>		<b>0,00%</b>
<b>Dirigenza p.t.a.*</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>66,67%</b>	<b>96,00%</b>		<b>0,00%</b>
<b>TOTALI</b>	<b>2.180</b>	<b>2.083</b>	<b>4</b>	<b>97</b>	<b>95,55%</b>		<b>1</b>	<b>0,05%</b>
Dati aggiornati al 27.09.2021								
* esclusi direttori i Soc/Sos Dpt								



## 5. Suddivisione, utilizzo e criteri di corresponsione del fondo di risultato e del fondo finalizzato alla performance organizzativa/individuale

### ***A) Personale dell'Area della Dirigenza Medica Veterinaria, Sanitaria e Professionale Tecnica Amministrativa***

I Fondi per la retribuzione di risultato delle aree dirigenziali di ASUFC sono stati determinati nel loro ammontare assicurando il mantenimento della quantificazione storica dei fondi delle tre pregresse aziende. Per la nuova Area Sanità, su istanza delle parti sindacali, è stata altresì mantenuta la ripartizione tra Dirigenza medica/veterinaria e Dirigenza sanitaria.

Nell'anno 2020 la suddivisione del fondo suddetto e l'attribuzione delle quote di risultato ai dirigenti medici, veterinari, sanitari e p.t.a. sono state determinate secondo i criteri già in essere presso le pregresse aziende, uniformando in ASUFC per l'anno in corso la costituzione di un Fondo strategico affidato alla Direzione, ammontate al 20 % del fondo storico, implementato con eventuali residui degli anni precedenti

### **Ex ASUI UD**

#### Suddivisione

L'80% dei fondi consolidati riferiti alle tre aree contrattuali è stato destinato alla retribuzione di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi generali, assegnati ai direttori di struttura e degli obiettivi individuali attribuiti dai Direttori stessi ai dirigenti.

#### Criteri di corresponsione

**Dirigenti medici, dirigenti sanitari e dirigenti p.t.a:** la retribuzione di risultato spetta ai singoli dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione sulle competenze professionali e manageriali almeno pari al 50% del valore massimo attribuibile. La retribuzione di risultato viene erogata sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla scheda di valutazione individuale, tenuto conto delle "fasce di raggiungimento" stabilite dagli accordi integrativi aziendali.

Per i dirigenti p.t.a. ex AAS4 è stata mantenuta la ripartizione del fondo in quota base e quota integrativa. La determinazione della retribuzione di risultato è avvenuta in relazione alla tipologia di incarico dirigenziale (quota base), avuto riguardo della valutazione dell'apporto individuale dei dirigenti stessi alla realizzazione dell'obiettivo (quota integrativa).

**Dirigenti medici e veterinari responsabili di struttura:** la retribuzione di risultato è collegata agli obiettivi incentivati di cui alla scheda di budget, la cui valutazione è effettuata dalla direzione strategica aziendale.

### **Ex AAS2**

#### Suddivisione

I fondi consolidati riferiti alle tre aree contrattuali sono stati destinati:

- per il 65% alla *performance organizzativa*;
- per il 15% alla *performance individuale* – Le capacità dei dipendenti (*performance individuale*) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nelle schede di valutazione annuale

- per il 20% alle progettualità definite dalla Direzione strategica.

#### Criteri di corresponsione

Le quote economiche dei Direttori di Struttura complessa e dei Responsabili di Struttura semplice dipartimentale hanno un peso pari a 1,25 (1,20 per la p.t.a.), mentre per gli altri dirigenti il peso è pari a 1,00.

La ripartizione avviene poi in base ai punteggi effettivamente conseguiti da ciascun dipendente con la scheda individuale, tenuto conto delle "fasce di raggiungimento" stabilite dagli accordi integrativi aziendali.

### **Ex AAS3**

#### Suddivisione

I fondi consolidati riferiti alle tre aree contrattuali sono stati destinati:

- per il 50% alla *performance organizzativa* valorizzata in relazione al raggiungimento degli obiettivi generali, definiti e assegnati a ciascuna struttura operativa complessa;
- per il 30% alla valutazione individuale – Le capacità dei dipendenti (*performance individuale*) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nelle schede di valutazione annuale
- per il 20% alle progettualità definite dalla Direzione strategica.

#### Criteri di corresponsione

I budget di struttura vengono determinati sulla base del numero di dirigenti assegnati alle strutture, tenuto conto del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e del tempo effettivo di lavoro del personale assegnato alla struttura stessa.

La quota riferita alla *performance individuale* viene ripartita in misura proporzionale ai punteggi attribuiti sulle schede di valutazione individuale.

### ***B) Personale del comparto***

#### Suddivisione e utilizzo delle quote del fondo finalizzato alla “Performance organizzativa/individuale”

Il Fondo Premialità e fasce (art. 81 del CCNL 21.05.2018) riferito ad ASUFC è stato determinato nel suo ammontare complessivo assicurando il mantenimento della quantificazione storica dei fondi delle tre pregresse aziende e definendo l’attribuzione proporzionale dei rispettivi residui.

La sua suddivisione è stata definita sulla base delle modalità già in essere nelle pregresse aziende:

### **Ex ASUI UD**

*Performance organizzativa/individuale* – 100 % valutazione su scheda individuale;

La quota di incentivo annua individuale, è stata determinata sulla base dell’effettiva presenza in servizio, in misura corrispondente al punteggio medio finale ottenuto nella scheda di valutazione individuale (Area A “raggiungimento obiettivi” - Area B “competenze professionali e generali” e Area C

“comportamenti organizzativi”, ove compilata), tenuto conto delle "fasce di raggiungimento" stabilite dall'accordo.

#### **Ex AAS2**

- *Performance organizzativa* 70% (quota collettiva);
- *Performance individuale* 30% (quota individuale) - La ripartizione avviene in base ai punteggi effettivamente conseguiti da ciascun dipendente con la scheda individuale, tenuto conto delle "fasce di raggiungimento" stabilite dagli accordi integrativi aziendali.

#### **Ex AAS3**

- *Performance organizzativa* 75% (obiettivi generali);
- *Performance individuale* 25% (valutazione individuale) - La ripartizione avviene in base ai punteggi effettivamente conseguiti da ciascun dipendente con la scheda individuale.

La quantificazione economica delle quote di premialità spettanti al personale è determinata secondo i criteri e i coefficienti/pesi per categoria, già definiti nei pregressi accordi integrativi aziendali. I budget di Dipartimento/Struttura/Soa sono determinati sulla base della quota procapite ponderata sul coefficiente di categoria, in riferimento ai dipendenti presenti nell'anno e afferenti alle articolazioni aziendali.

Le capacità dei dipendenti (*performance individuale*) vengono valorizzate in relazione alla messa in atto, da parte di ciascun dipendente, dei diversi comportamenti descritti nelle schede di valutazione annuale.

A monte della suddivisione del fondo premialità tra la quota di performance organizzativa e performance individuale, si è prevista l'individuazione da parte della Direzione di una quota, pari al 4,5% del fondo complessivo, finalizzata a progettualità strategiche.

Qui di seguito sono rappresentati i dati di valutazione dell'anno 2020 e l'ammontare complessivo dei premi, suddivisi per area contrattuale.

<b>Performance ASUFC</b>		
<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI</b>		
<b>ANNO 2020</b>		
<b>Comparto</b>		
<b><u>Ex ASUIUD</u></b>		
Performance organizzativa/individuale	4.985.876,09	
<b><u>Ex AAS2</u></b>		
Performance organizzativa	1.111.504,49	70%
Performance individuale	476.359,07	30%
	<b>1.587.863,55</b>	
<b><u>Ex AAS3</u></b>		
Performance organizzativa	1.480.848,83	75%
Performance individuale	493.616,28	25%
	<b>1.974.465,10</b>	
<b><u>ASUFC</u></b>		
RAR	7.922.372,06	
Premialità strategiche	368.090,49	
	<b>8.290.462,55</b>	
<b>COMPARTO totale</b>	<b>16.838.667,29</b>	

<b>Area sanità</b>		
<b>Ex ASUIUD</b>	<i>Dirigenza medica</i>	<i>Dirigenza sanitaria</i>
Performance organizzativa/individuale - 80%	3.077.509,72	484.632,93
Fondo strategico	936.877,43	208.658,23
	<b>4.014.387,15</b>	<b>693.291,16</b>
<b>Ex AAS2</b>	<i>Dirigenza medica</i>	<i>Dirigenza sanitaria</i>
Performance organizzativa - 65%	512.799,32	47.657,98
Performance individuale - 15%	118.338,30	10.998,00
Fondo strategico	767.784,41	18.663,99
	<b>1.398.922,03</b>	<b>77.319,97</b>
<b>Ex AAS3</b>	<i>Dirigenza medica</i>	<i>Dirigenza sanitaria</i>
Performance organizzativa - 50%	535.843,81	96.481,94
Performance individuale - 30%	321.506,29	57.889,16
Fondo strategico	614.337,52	38.592,78
	<b>1.471.687,62</b>	<b>192.963,88</b>
<b>ASUFC</b>	<i>Dirigenza medica</i>	<i>Dirigenza sanitaria</i>
RAR	2.818.044,65	346.768,73
<b>AREA SANITA' totale</b>	<b>9.703.041,45</b>	<b>1.310.343,74</b>
<b>Dirigenza p.t.a.</b>		
<b>Ex AOU UD</b>		
Performance organizzativa/individuale	175.911,56	
<b>Ex ASS4</b>		
Performance organizzativa/individuale - Quota base	57.369,98	
Performance organizzativa/individuale - Quota integrativa	70.118,87	
	<b>127.488,85</b>	
<b>Ex ASS2</b>		
Performance organizzativa - 82%	64.873,80	
Performance individuale - 18%	14.240,59	
	<b>79.114,39</b>	
<b>Ex ASS3</b>		
Performance organizzativa - 63%	111.325,10	
Performance individuale - 37%	66.795,06	
	<b>178.120,16</b>	
<b>ASUFC</b>		
RAR	97.320,02	
Premialità strategiche	123.292,57	
	<b>220.612,59</b>	
<b>DIRIGENZA p.t.a. totale</b>	<b>781.247,54</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: FRANCESCO MAGRIS

CODICE FISCALE: MGRFNC69D27G888F

DATA FIRMA: 22/10/2021 12:28:34

IMPRONTA: 2AFB75B9DB83EC9BEC88299F697AA8DB30BF47DAAC5CDC3306C436701BB51C6C  
30BF47DAAC5CDC3306C436701BB51C6C1F4AF50C91E92E5B2FA077B6E8A87D5F  
1F4AF50C91E92E5B2FA077B6E8A87D5FEA964CAA30C07655344DFA55BEF789EC  
EA964CAA30C07655344DFA55BEF789ECF88D644F1F5D6C26828EFEEDEDEC68224

NOME: DAVID TURELLO

CODICE FISCALE: TRLDVD77S13G284T

DATA FIRMA: 22/10/2021 12:45:22

IMPRONTA: 51A8E86827A4E8FC5152B705C0704908094726B5D88C66B7B4C4314D8D2C7D77  
094726B5D88C66B7B4C4314D8D2C7D776C88F69ED7A7D6E34A2A61152791B6BB  
6C88F69ED7A7D6E34A2A61152791B6BBFB4E6AD4D6ABE94CE6A0629182B03124  
FB4E6AD4D6ABE94CE6A0629182B03124C1D125B3E1751CAC222699B981844C38

NOME: DENIS CAPORALE

CODICE FISCALE: CPRDNS75M11C758X

DATA FIRMA: 22/10/2021 14:24:09

IMPRONTA: 40DBFE3B85110955132965E9CF053192B7DF2493CF6B4AA5BC1ACE6ADD2F84E9  
B7DF2493CF6B4AA5BC1ACE6ADD2F84E955E6BF22910590805A0EB370FA2CF776  
55E6BF22910590805A0EB370FA2CF7764C796C6F8302E8799C58FD5D496CF79B  
4C796C6F8302E8799C58FD5D496CF79B3F11DDAF5D9519D926C3A5455CCBC9A0