



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

azienda PER L'assistenza sanitaria

**3** Alto Friuli, Collinare, Medio Friuli

**SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE**

*Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3***Indice**

1	SCOPO .....	2
2	PRINCIPI GENERALI .....	2
3	CICLO DALLA PERFORMANCE E GLI AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	2
4	DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI RELATIVAMENTE AD OGNI AMBITO DELLA PERFORMANCE.....	3
4.1	La Performance organizzativa/collettiva .....	3
4.2	La Performance Individuale .....	6
4.3	Gli obiettivi di rilevanza strategica aziendale.....	6
4.4	Gli obiettivi di rilevanza strategica regionale.....	6
5	IL PROCESSO DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE IN CIASCUN AMBITO DELLA PERFORMANCE .....	7
5.1	Processo di valutazione della performance organizzativa/collettiva:.....	7
5.2	Processo di valutazione della performance individuale .....	7
5.3	Processo di valutazione degli obiettivi di rilevanza strategica aziendale e regionale .....	9
6	EFFETTI DELLA VALUTAZIONE .....	9
6.1	Strumenti di incentivazione economica.....	9
6.1.1	<i>Quota collettiva</i> .....	10
6.1.2	<i>Quota individuale:</i> .....	11
6.1.3	<i>Quota strategica di rilevanza aziendale</i> .....	11
6.1.4	<i>Quota strategica di rilevanza regionale</i> .....	12
6.2	Fascicolo personale.....	12
7	TRASPARENZA DEI DATI RELATIVI AL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	12
8	NORME FINALI.....	12

## *Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

### **1 SCOPO**

Lo scopo del presente documento è quello di definire gli ambiti di applicazione e le regole di funzionamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance aziendali, delineando i collegamenti tra la programmazione aziendale, il sistema di gestione per budget e il sistema premiante aziendale.

### **2 PRINCIPI GENERALI**

La misurazione e la valutazione della performance nell'AAS 3 "Alto Friuli-Collinare-Medio Friuli" 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 modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

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 del destinatario dei servizi e degli interventi.

L'ambito di applicazione del presente documento riguarda i dipendenti a tempo determinato e indeterminato appartenenti a tutte le aree contrattuali del Servizio Sanitario Regionale. Il presente documento è inoltre applicabile ai dipendenti a tempo determinato ed indeterminato della Pianta Organica Aggiuntiva per i servizi in delega.

### **3 CICLO DALLA PERFORMANCE E GLI AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

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

- il processo di budget attraverso il quale si intende valorizzare la performance organizzativa/collettiva
- la valutazione individuale attraverso la quale si intende valorizzare la performance individuale

Oltre gli strumenti sopra elencati l'AAS3 dispone di altre due leve di valorizzazione della performance legate al perseguimento di obiettivi strategici di rilevanza aziendale e 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.

In Sintesi gli ambiti di valutazione della performance in AAS3 sono i seguenti:

- performance organizzativa/collettiva
- performance individuale



### *Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

- obiettivi strategici di rilevanza aziendale
- obiettivi strategici di rilevanza regionale

Il ciclo di gestione della performance secondo il d.lgs. n. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

## **4 DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI RELATIVAMENTE AD OGNI AMBITO DELLA PERFORMANCE**

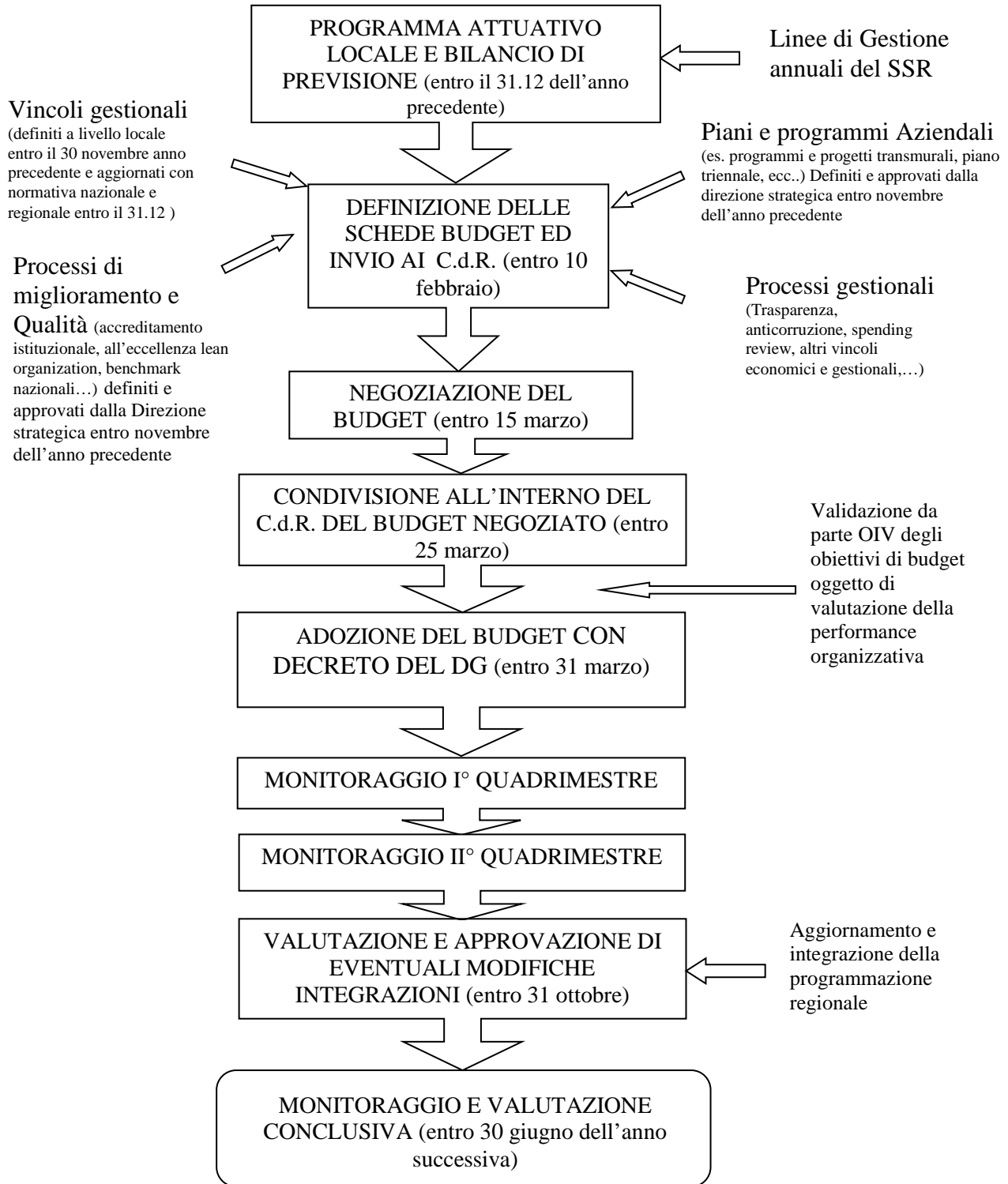
### **4.1 La Performance organizzativa/collettiva**

La valutazione della Performance organizzativa/collettiva opera a tutti i livelli organizzativi in funzione del grado di responsabilità previsto nell'Atto Aziendale.

Oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti nell'ambito del processo di Budget ed indentificati come incentivati.

Il processo di budget si colloca nel più ampio processo di programmazione e controllo annuale di cui si riportano di seguito le fasi del processo:

*Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*



*Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

Entro il mese di novembre dell'anno precedente i:

1. Responsabili di Dipartimento
2. Responsabili di Programmi e Progetti Transmurale
3. Strutture e servizi di staff della Direzione Sanitaria e Strutture tecnico-amministrative

propongono alla Direzione gli obiettivi ritenuti più rilevanti, avendo cura che per ogni obiettivo sia previsto:

- ✓ il risultato atteso
- ✓ l'indicatore di verifica
- ✓ l'eventuale impegno orario richiesto e la relativa modalità di rendicontazione
- ✓ il personale coinvolto
- ✓ il valutatore

Gli obiettivi, dopo essere stati valutati dalla Direzione strategica contribuiranno assieme agli obiettivi previsti nella Programmazione Attuativa Locale e alle disposizioni normative in vigore ad alimentare le schede budget definite per ogni C.d.R.

Gli obiettivi assegnati ai singoli C.d.R. devono essere:

- **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione
- **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari al fine di consentire un confronto tra risultato atteso e risultato raggiunto; il confronto è il parametro di riferimento per il controllo e per la valutazione;
- tali da determinare un **significativo miglioramento** della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- **commisurati ai valori di riferimento** derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni sanitarie analoghe;
- **confrontabili** con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
- **correlati** alla quantità ed alla qualità delle **risorse disponibili**;
- **condivisi con i C.d.R.** interessati e controllabili dagli stessi;

In ciascuna scheda di budget verranno identificate 2 sezioni:

- ✓ sezione A, relativa ai principali obiettivi Aziendali assegnati al Centro di Responsabilità dalla programmazione aziendale (di norma contenuti entro una dozzina)
- ✓ sezione B, contenente gli obiettivi obbligatoriamente previsti dalla programmazione regionale/nazionale, nonché gli altri indicatori che è opportuno tenere sotto controllo

Per ogni C.d.R. verranno identificati ai fini incentivanti un numero di obiettivi limitato, che varia di norma da un minimo di 3 ad un massimo di 5.

Per gli obiettivi che lo richiedono, verrà inoltre indicato l'eventuale impegno orario richiesto.

*Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

## 4.2 La Performance Individuale

La valutazione della performance individuale è estesa a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato ed ha periodicità annuale.

Il sistema di valutazione della performance individuale prevede la valutazione individuale da parte del superiore gerarchico secondo le apposite schede, in cui dovranno essere esplicitate le azioni di miglioramento che costituiscono obiettivo individuale per il ciclo di valutazione dell'anno successivo.

Per i Direttori di SOC i Responsabili di SOSD, i Direttori di Dipartimento, i Responsabili di Programma transmurale e i Responsabili di Progetto transmurale è prevista inoltre l'attribuzione di obiettivi individuali definiti all'interno del processo di budget.

## 4.3 Gli obiettivi di rilevanza strategica aziendale

Gli obiettivi di rilevanza strategica possono essere individuali o di equipe e sono identificati direttamente dal Direttore Generale. Tali obiettivi possono essere definiti e assegnati in momenti successivi nel corso dell'anno anche per far fronte ad esigenze impreviste, di norma comunque non oltre il 31 ottobre dell'anno stesso.

Nella loro declinazione deve essere precisato, oltre che il risultato atteso, l'indicatore di verifica, la valorizzazione economica, l'eventuale impegno orario richiesto e la relativa modalità di rendicontazione, il personale coinvolto e il valutatore/responsabile del progetto.

## 4.4 Gli obiettivi di rilevanza strategica regionale

Gli obiettivi di rilevanza strategica regionale si rifanno alle regole e agli obiettivi previsti nell'intesa regionale annuale sulle risorse aggiuntive regionali.

Gli obiettivi devono essere declinati all'interno di una scheda progetto che esplicita, oltre all'obiettivo stesso e al risultato atteso, l'indicatore di verifica, la valorizzazione economica, l'impegno orario di norma richiesto e la relativa modalità di rendicontazione, il personale coinvolto e il valutatore/responsabile del progetto.

Gli obiettivi devono essere identificati con la metodologia aziendale per l'individuazione degli obiettivi di budget; i criteri di valutazione devono garantire la selettività e l'effettivo carattere incentivante e tenere conto dell'apporto partecipativo e qualitativo dei professionisti coinvolti nei progetti.

La materia è oggetto di specifico accordo integrativo aziendale.

*Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

## **5 IL PROCESSO DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE IN CIASCUN AMBITO DELLA PERFORMANCE**

### **5.1 Processo di valutazione della performance organizzativa/collettiva:**

La Struttura Programmazione e Controllo di Gestione è deputata al controllo periodico dello stato di avanzamento dei budget attribuiti ai C.d.R e alla raccolta ed elaborazione delle evidenze attestanti il livello di raggiungimento di risultato degli obiettivi.

La valutazione delle evidenze raccolte viene effettuata, di norma entro il 30 giugno dell'anno successivo, dal Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Coordinatore Sociosanitario, ognuno per la propria competenza, ovvero da altri soggetti specificatamente identificati in sede di Budget. Tale valutazione deve essere successivamente validata dall'OIV nell'ambito dei compiti previsti dalla Legge regionale 11 agosto 2010 , n. 16.

### **5.2 Processo di valutazione della performance individuale**

Come illustrato in precedenza, il sistema di valutazione della performance individuale prevede la valutazione individuale da parte del superiore gerarchico secondo le apposite schede, in cui dovranno essere esplicitate le azioni di miglioramento che costituiscono obiettivo individuale per il ciclo di valutazione dell'anno successivo.

Per i Direttori di SOC i Responsabili di SOSD, i Direttori di Dipartimento, i Responsabili di Programma transmurale e i Responsabili di Progetto transmurale è prevista inoltre l'attribuzione di obiettivi individuali definiti all'interno del processo di budget. La valutazione di tali obiettivi segue il medesimo processo descritto per la performance collettiva. Per tali figure la valutazione degli obiettivi individuali rappresenta il 20% della valutazione individuale complessiva, il restante 80% è costituito dalla valutazione individuale effettuata da parte del superiore gerarchico come di seguito illustrato.

Il processo di valutazione individuale è coordinato dalla S.O.C. Politiche del Personale che, in particolare provvede alla raccolta delle schede individuali debitamente compilate dal parte del superiore gerarchico entro il 31 marzo dell'anno successivo.

La valutazione individuale è espletata in prima istanza dal superiore gerarchico come illustrato nella tabella seguente e in seconda istanza ai fini della performance dall'OIV.



*Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

**Tabella: Sintesi degli attori della valutazione del superiore gerarchico**

<b>Valutato</b>	<b>Valutatore</b>
Direttori di Distretto, DMO, Dip. Prevenzione, Dip. Salute Mentale, Dipendenze	Direttore Sanitario
Direttori di Dipartimento Amministrativo	Direttore Amministrativo
Direttori di Struttura Complessa che rivestono anche il ruolo di Direttore di Dipartimento ospedaliero	Direttore della Direzione Medica Ospedaliera
Direttori di Dipartimento ospedaliero con programma transmurale	Direttore della Direzione Medica Ospedaliera sentito il Direttore Sanitario
Direttori di struttura Complessa o Semplice con programma o progetto transmurale	Direttore del Dipartimento o della SOC di afferenza sentito il Direttore Sanitario
Direttori di SOC e SOSD inserita in Dipartimento	Direttori di Dipartimento
Direttori SOC e SOS di staff del DG	Direttore Generale
Direttori SOC e SOS afferenti il Direttore Sanitario	Direttore Sanitario
Dirigenti titolari di incarico di struttura semplice aggregata a struttura complessa	Direttore struttura complessa
Altri Dirigenti	Il Titolare della Struttura di appartenenza
titolare della posizione organizzativa afferente a Direttore Sanitario o Dipartimento, o Programma transmurale o SOC o SOS o SOSD	Il Direttore/Responsabile della struttura di afferenza
titolare della posizione organizzativa afferente a Coordinamento dei Distretti	In solido i Direttori di Distretto
coordinatore di area assistenziale afferente ad una Posizione organizzativa	Titolare di Posizione Organizzativa
Coordinatore afferente a SOC, SOS o SOSD	Il Direttore/Responsabile della struttura di afferenza
personale del comparto afferente a area assistenziale	Coordinatore di area
personale del comparto afferente a posizione organizzativo	Titolare di Posizione Organizzativa
Personale del comparto afferente a Struttura complessa o semplice o semplice dipartimentale	Il Direttore/Responsabile della struttura di afferenza

Nel caso in cui, in corso d'anno, il valutato presti la propria attività lavorativa presso due o più strutture, la valutazione verrà effettuata dal Responsabile dell'ultima Struttura/Posizione Organizzativa di assegnazione, tenuto conto dell'eventuale valutazione intermedia fatta dal precedente Responsabile.

Nel caso in cui la responsabilità di una struttura sia stata assegnata a diversi soggetti, il valutato sarà soggetto alla valutazione del Responsabile che dirige la Struttura al momento della valutazione, tenuto conto dell'eventuale valutazione intermedia fatta dal precedente Responsabile.



### *Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

Il valutatore nel realizzare le valutazioni dovrà dimostrare una significativa differenziazione dei giudizi (deviazione standard =1).

Qualora una struttura non evidenzia la dovuta differenziazione di giudizi, il valutatore dovrà confrontarsi con il proprio superiore gerarchico per confermare la valutazione. In ogni caso la capacità di differenziare i giudizi da parte del valutatore è oggetto di valutazione del valutatore stesso.

Al fine di ridurre la variabilità di valutazione legata alla soggettività del valutatore i Responsabili delle aree professionali dovranno realizzare uno o più incontri con i valutatori, prima che si concluda il processo di valutazione, al fine di garantire una corretta perequazione delle valutazioni.

All' OIV è assegnato il compito di verificare a livello aziendale il rispetto di tale differenziazione.

## **5.3 Processo di valutazione degli obiettivi di rilevanza strategica aziendale e regionale**

La Struttura Programmazione e Controllo di Gestione è deputata al controllo periodico dello stato di avanzamento dei budget e degli obiettivi di rilevanza strategica aziendale e regionale attribuiti ai C.d.R e coordina la raccolta delle evidenze attestanti il livello di raggiungimento di risultato degli obiettivi, nonché provvede ad elaborare gli indicatori derivanti da base dati istituzionali. La valutazione degli obiettivi viene effettuata, di norma entro il 30 giugno dell'anno successivo, dal Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Coordinatore Socio-Sanitario, ognuno per la propria competenza, ovvero da altri soggetti specificatamente identificati in sede di assegnazione degli obiettivi. Tale valutazione deve essere successivamente validata dall'OIV nell'ambito dei compiti previsti dalla Legge regionale 11 agosto 2010, n. 16.

Qualora l'obiettivo preveda per il suo conseguimento l'effettuazione di orario aggiuntivo, è prevista un primo momento di valutazione entro il 30 settembre dell'anno in corso e riferito alle ore realizzate nel primo semestre.

## **6 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE**

### **6.1 Strumenti di incentivazione economica**

I Contratti Integrativi Aziendali delle tre diverse aree contrattuali (comparto, dirigenza medico-veterinaria, dirigenza SPTA) identificano le regole per la retribuzione di risultato e per la produttività. L'Azienda negozia inoltre accordi specifici per l'utilizzo delle Risorse Aggiuntive Regionali annualmente assegnate dalla Regione con apposita intesa.

I contratti integrativi aziendali possono suddividere i fondi disponibili ai fini incentivanti come segue:

*Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

FONDO PRODUTTIVITA'/RISULTATO			RAR (Obiettivi)
Quota Collettiva	Quota Individuale	Quota Strategica di rilevanza aziendale	
Correlata alla <i>performance organizzativa</i> come raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura in cui si è inseriti, durante il processo di budget. La sua valutazione dipende dal raggiungimento degli obiettivi di budget	Correlata alla <i>performance individuale</i> come misura delle capacità relazionali, professionali ed eventualmente gestionali del singolo operatore all'interno dell'organizzazione di riferimento. La valutazione avviene da parte del proprio superiore gerarchico e tiene conto degli obiettivi individuali assegnati.	Riservata ad incentivare obiettivi di rilevanza strategica che la Direzione Stetegica decide di assegnare al singolo operatore o all'equipe.	Riservata ad incentivare obiettivi secondo le regole previste dall'intesa regionale.

Le percentuali di riparto tra le tre quote del Fondo di Produttività/Risultato sono oggetto di accordo integrativo annuale per ogni area contrattuale.

I valori annui di incentivo da attribuire a ciascun dipendente sono costituiti dalla quota per il raggiungimento degli obiettivi di budget identificati come incentivati (**quota collettiva**) a cui va aggiunta la quota per la prestazioni individuale (**quota individuale**).

Inoltre per i soggetti interessati da obiettivi strategici di rilevanza aziendale e/o obiettivi strategici di rilevanza regionale va aggiunta anche la relativa quota.

### 6.1.1 Quota collettiva

L'accordo integrativo definisce i criteri di suddivisione della quota collettiva in quote capitarie nominali

In seguito alla valutazione degli obiettivi incentivati le quote vengono riponderate tenendo conto di:

- livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura rispetto al totale degli obiettivi raggiunti dall'azienda
- tempo equivalente di lavoro del personale assegnato alla struttura (assenze e tipologia di rapporto orario di lavoro)

Di seguito viene riporta la formula di ponderazione:

Formula per il calcolo della quota collettiva di struttura riponderata:

$$Q.TA\ COLL_{STR} = F.do\ da\ distribuire \times \frac{\% \text{ ragg. nto Ob. Budget Struttura}}{\sum \% \text{ ragg. nto Ob. Budget Strutt. az. li}} \times FTE_{STR}$$

### *Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

Formula per il calcolo della quota collettiva riponderata riconosciuta al singolo dipendente della struttura:

$$Q.TA\ COLL_{Dip.ts} = \frac{Q.TA\ COLL_{STR}}{FTE_{Dip.ts} / FTE_{STR}}$$

#### *6.1.2 Quota individuale:*

La quota individuale è attribuita ai dipendenti in relazione alla valutazione del superiore gerarchico come descritto al capitolo 5.2 e in relazione alla valutazione del singolo rispetto al resto del gruppo di appartenenza.

Per i Direttori di SOC i Responsabili di SOSD, i Direttori di Dipartimento, i Responsabili di Programma transmurale e i Responsabili di Progetto transmurale è prevista inoltre l'attribuzione di obiettivi individuali definiti all'interno del processo di budget. Pertanto la quota individuale è attribuita per il 20% in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi individuali e per il restante 80% in relazione alla valutazione individuale effettuata da parte del superiore gerarchico, il punteggio ottenuto è comunque riponderato rispetto al totale dei punteggi ottenuti dai restati Direttori/Responsabili valutati dal medesimo superiore gerarchico.

La quota individuale non viene corretta per i giorni di effettiva presenza in servizio in quanto elemento già considerato dalla valutazione stessa.

Di seguito viene riportata la formula di ponderazione della quota individuale:

$$Q.TA\ INDIVIDUALE_{Dip.ts} = F.do\ da\ distribuire \times \frac{punteggio\ val.\ indiv_{Dip.ts}}{\sum\ punteggi\ val.\ indiv.\ gruppo}$$

#### *6.1.3 Quota strategica di rilevanza aziendale*

La parte di fondo ad essa destinata è attribuita ai dipendenti interessati dagli obiettivi strategici di rilevanza aziendale definiti dalla Direzione Strategica come descritto nel paragrafo 4.3.

La liquidazione della quota strategica di rilevanza aziendale è subordinata a valutazione del raggiungimento dell'obiettivo e successiva validazione da parte dell'O.I.V..

Qualora l'obiettivo preveda per il suo conseguimento l'effettuazione di orario aggiuntivo e sia stata effettuata una valutazione infrannuale (prevista come sopra descritto entro il 30 settembre dell'anno in corso), il pagamento non costituisce acconto bensì saldo delle ore effettivamente svolte all'interno del progetto. Al dipendente che si trovasse in debito orario alla data del 31.12 e che avesse beneficiato del saldo precedentemente descritto verrà recuperato l'importo già corrisposto in proporzione al debito orario maturato.

### *Sistema di misurazione e valutazione della performance in A.A.S. n. 3*

#### *6.1.4 Quota strategica di rilevanza regionale*

Il fondo viene determinato annualmente dalla Giunta Regionale e assegnato alle singole Aziende Sanitarie tramite Intesa Regionale con le OO.SS..

L'attribuzione ai dipendenti interessati dagli obiettivi strategici di rilevanza regionale avviene in seguito a specifico accordo sindacale come descritto nel paragrafo 4.4.

La liquidazione della quota strategica di rilevanza regionale è subordinata a valutazione del raggiungimento dell'obiettivo e successiva validazione da parte dell'O.I.V..

Qualora l'obiettivo preveda per il suo conseguimento l'effettuazione di orario aggiuntivo e sia stata effettuata una valutazione infrannuale (prevista come sopra descritto entro il 30 settembre dell'anno in corso), il pagamento non costituisce acconto bensì saldo delle ore effettivamente svolte all'interno del progetto. Al dipendente che si trovasse in debito orario alla data del 31.12 e che avesse beneficiato del saldo precedentemente descritto verrà recuperato l'importo già corrisposto in proporzione al debito orario maturato.

## **6.2 Fascicolo personale**

L'esito della valutazione individuale è conservato nel fascicolo personale.

Tale documentazione è alla base della valutazione professionale svolta dal collegio tecnico alla scadenza dell'incarico dei dirigenti nonché della valutazione alla scadenza degli incarichi di posizione organizzativa e coordinamento.

## **7 TRASPARENZA DEI DATI RELATIVI AL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

La trasparenza è intesa come accessibilità totale di ogni aspetto dell'organizzazione, dell'utilizzo delle risorse e del risultato delle attività, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento del servizio e di imparzialità dei procedimenti di valutazione.

L'AAS 3 "Alto Friuli-Collinare-Medio Friuli" garantisce la più ampia trasparenza e la massima conoscibilità dei dati relativi alle singole fasi del ciclo di gestione della performance.

Ai fini di cui al punto precedente, il sito istituzionale dell'AAS 3 "Alto Friuli-Collinare-Medio Friuli" ospita una sezione denominata "Amministrazione Trasparente", all'interno della quale sono progressivamente pubblicati i contenuti indicati nell'art. 11 del D.lgs.150/2009. Inoltre verrà data formale comunicazione scritta dei risultati raggiunti da ogni C.d.R. ad ogni responsabile.

## **8 NORME FINALI**

Per quanto non espressamente previsto, si rimanda alla normativa ed alla disciplina contrattuale vigente nel tempo.