



AS FO
Azienda sanitaria
Friuli Occidentale



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

Relazione sulla performance **anno 2025**

INDICE

INTRODUZIONE	3
IL CONTESTO	6
IL MONITORAGGIO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	7
o PIANO PERFORMANCE	7
o PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT)	9
o PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)	10
o BILANCIO DI GENERE	16
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SVMP)	24
VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI	27

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) d.lgs. 150/2009, è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La relazione redatta secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), è adottata dalle amministrazioni e validato dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il piano della performance dell'anno precedente.

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

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

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

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

Preme ricordare che ai sensi dell'art 41 della LR n. 26/2015, la programmazione economica e attuativa degli enti del SSR viene predisposta annualmente, in coerenza con la pianificazione e la

programmazione della Regione. Il piano attuativo aziendale, di cui all'art. 32 della medesima LR, contiene obbligatoriamente:

- il bilancio preventivo economico annuale, come disciplinato dal decreto legislativo 118/2011, che include il conto economico preventivo e il piano dei flussi di cassa prospettici;
- la nota illustrativa;
- il programma triennale degli investimenti e l'elenco annuale che definiscono gli investimenti da effettuare e le relative modalità di finanziamento;
- la relazione redatta dal Direttore generale (comprende gli obiettivi annuali definiti dalle linee per la Gestione del SSR);
- il conto economico preventivo dei Presidi ospedalieri;
- la programmazione del personale che contiene, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs 165/2001 e del D.P.C.M. 8 maggio 2018 anche il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 – Annualità 2025 è stato adottato con decreto del Direttore Generale n. 92 del 31 gennaio 2025.

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i risultati di performance ottenuti dall'Azienda nel corso del 2025 e viene redatta coerentemente con quanto previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n.150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

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

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

Nell'Azienda, la performance va misurata:

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

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

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

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

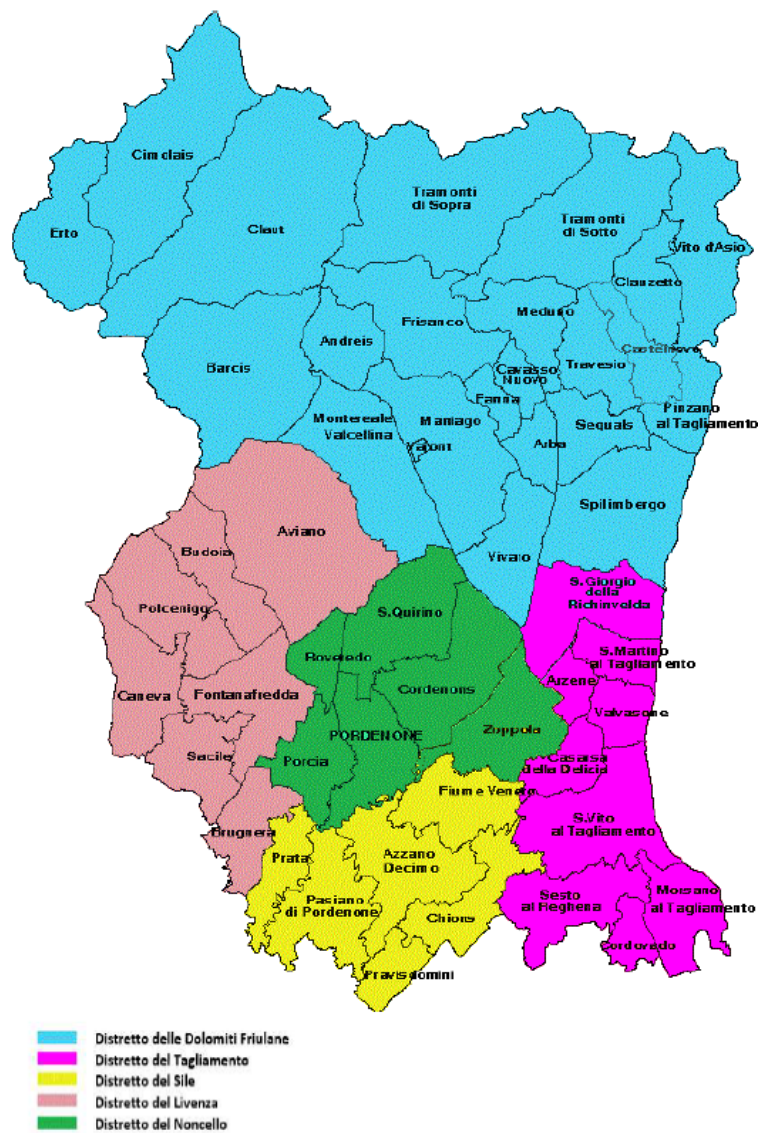
Conseguentemente i processi d'individuazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati si svolgono sia a livello complessivo aziendale sia di singola struttura operativa, con risultati che si integrano con la valutazione della performance individuale (articolo 10, comma 1, lett a), D.lgs. n. 150/2009), effettuata secondo le procedure ed i criteri concordati con le Organizzazioni Sindacali, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, nonché concorre alla valutazione professionale di competenza del Collegio Tecnico.

La redazione della Relazione costituisce:

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

IL CONTESTO

L'azienda sanitaria "Friuli Occidentale" opera su un territorio coincidente con la provincia di Pordenone ed ha un'estensione di 2.273 kmq, pari al 29% della superficie regionale, con una popolazione complessiva di 309.473 abitanti (ISTAT), distribuiti in 50 comuni, suddivisi in 5 distretti.



POPOLAZIONE

La popolazione residente al 1/1/2025, in base ai dati provvisori ISTAT, ammonta a 310.967 abitanti, e risulta stabile rispetto all'anno precedente (311.149 abitanti al 1/1/2024). Nel bilancio annuale il saldo demografico naturale è risultato negativo con 1.863 nati e 3.329 morti (-1.466).

La composizione per fasce di età dei residenti al 1/1/2025 risulta essere così strutturata:

	Femmine		Maschi		Totale	
Fascia di età	N.	%	N.	%	N.	%
0-14	17.930	11,41%	19.110	12,43%	37.040	11,91%
15-64	95.398	60,68%	99.403	64,65%	194.801	62,64%
65-w	43.882	27,91%	35.244	22,92%	79.126	25,45%
Totale residenti	157.210	100,00%	153.757	100,00%	310.967	100,00%

L'organizzazione aziendale, l'attività svolta nel 2025, l'andamento delle progettualità previste dalle linee di gestione 2025 e dagli obiettivi relativi al "Compenso Integrativo del trattamento economico lordo onnicomprensivo attribuibile per l'anno 2025 ai Direttori Generali – DGR 559/30.04.2025" sono contenute nella relazione sulla gestione del Bilancio di esercizio 2025 adottato in via provvisoria con decreto n. 360 del 30.04.2026 e successivamente con decreto n. 433 del 29.05.2026.

IL MONITORAGGIO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 –Annualità 2025 è stato adottato con decreto del Direttore Generale n. 92 del 31 gennaio 2025. Il monitoraggio finale dei risultati raggiunti riferiti alle sue sezioni è stato il seguente:

o PIANO PERFORMANCE

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

Il ciclo di gestione della performance si è sviluppato nelle fasi tipiche del ciclo di programmazione e controllo:

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

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

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

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

L'assegnazione degli obiettivi

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

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

Gli obiettivi aziendali sono stati definiti dalla Direzione con cadenza annuale. Essi sono stati declinati e assegnati a tutte le Strutture attraverso una fase di concertazione ed approfondimenti con tutti i dirigenti/responsabili. Le schede di budget 2025 sono state approvate con decreto n. 582 del 30.06.2025.

Gli obiettivi sono stati strutturati individuando indicatori idonei a misurare la performance organizzativa, comprese le tempistiche di raggiungimento.

In corso d'anno, sono state effettuate le verifiche sul raggiungimento e sulle eventuali criticità insorte.

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

La S.C. Programmazione e Controllo ha svolto con frequenza mensile, nel corso dell'anno, il monitoraggio delle schede di budget per l'andamento dei costi dei beni di consumo e degli indicatori di attività con pubblicazione dei report nel sito aziendale.

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

- Primo rendiconto adottato con decreto n. 485 del 28.05.2025;
- Secondo rendiconto adottato con decreto n. 677 del 31.07.2025;
- Terzo rendiconto adottato con decreto n. 906 del 31.10.2025.

Il controllo annuale è volto a:

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

Il Direttore generale adotta, entro il 30 aprile di ogni anno, il bilancio di esercizio dell'azienda ed il rendiconto finanziario annuale corredati dalla Relazione sulla gestione e dalla relazione del Collegio sindacale e li trasmette entro quindici giorni alla Conferenza dei sindaci ed alla Direzione centrale salute, integrazione socio-sanitaria, politiche sociali e famiglia, per la successiva approvazione da parte della Giunta Regionale.

Il Bilancio d'esercizio 2025 è stato adottato in via provvisoria decreto n. 360 del 30.04.2026 e successivamente con decreto n. 433 del 29.05.2026. La gestione sanitaria si è chiusa con un utile di € 23.268 ed i risultati della gestione sanitaria sono contenuti nella Relazione del Direttore Generale.

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

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) di ASFO 2025-2027, adottato con decreto n. 92 del 31/1/2025 Approvazione del PIAO 2025-2027, è costituito, in sintesi, dal PTCPT, che indica il rischio corruttivo, la mappatura dei processi, le misure generali obbligatorie di prevenzione della corruzione, e dagli allegati 1 "Identificazione, valutazione e progettazione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione", 2 "Istruzioni per la valutazione del rischio", 3 "Registro delle aree di rischio di ASFO", 4 "Responsabili degli obblighi di pubblicazione".

Il PTPCT dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale 2025-2027, quindi:

- ha durata triennale ed è aggiornato annualmente per il successivo triennio;
- l'aggiornamento nel triennio di vigenza consente di tenere conto in maniera dinamica delle modifiche organizzative e dei fatti amministrativamente rilevanti che hanno incidenza sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- individua le attività a più elevato rischio di corruzione. Sono tali in particolare:
 - autorizzazione o concessione;
 - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 50/2016;
 - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 - concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 150/2009;
- definisce gli ulteriori processi ritenuti di maggior rilievo dal RPCT per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;
- individua i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs n.33/2013.

Nell'anno 2025 la funzione Prevenzione Corruzione e Trasparenza ha curato in particolare l'implementazione delle seguenti misure generali obbligatorie di prevenzione della corruzione (PTPCT):

- è stata redatta e diffusa con email massiva a tutti i dipendenti di ASFO la Circolare in materia di conflitto di interessi e sono stati tenuti n. 3 corsi relativi ad essa;
- è stata redatta e trasmessa ai Direttori di Struttura competenti la Circolare in materia di pantouflage (divieto, per tre anni dalla cessazione del rapporto di lavoro, per i dipendenti di ASFO che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali di assumere incarichi in enti privati destinatari della loro attività nei precedenti tre anni);
- proposto, e adottato con decreto n. 933 del 10/11/2025, il Regolamento della Rotazione Straordinaria (rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva);
- predisposto, di concerto con la SC Gestione Risorse Umane, e adottato con decreto n. 714 del 20/8/2025, il Regolamento aziendale in materia di incarichi e attività extra istituzionali;
- sono stati effettuati i corsi ai neoassunti sul Codice di Comportamento.

Per quanto riguarda le specifiche misure di contrasto alla corruzione (all. 3):

- proposto alla Direzione aziendale il Regolamento per la nomina e le funzioni dei RUP/DEC;
- trasmesso alle strutture competenti il documento relativo alle verifiche amministrative e di appropriatezza dell'attività svolta riguardanti le strutture per anziani non autosufficienti"

Sono inoltre stati effettuati controlli sulle presenze in servizio dei dipendenti da parte di Responsabili/Coordinatori delle strutture con cadenza almeno semestrale.

Negli anni 2026 e 2027 è in programma l'implementazione delle altre misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT, nonché il monitoraggio semestrale delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

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

La manovra del personale dipendente, realizzata per comparto e dirigenza dal 01.01.2025 al 31.12.2025, è complessivamente coerente con la programmazione adottata nel PAL 2025, giusto decreto n. 240 del 14.03.2025 e nel PTFP 2025-2027 approvato, in via definitiva, con decreto n. 424 del 13.05.2025 recante "*Adozione, in via definitiva, del PTFP 2025-2027*", successivamente rimodulato, da ultimo e per la sola annualità 2025, nei termini di cui al decreto n. 1046 del 09.12.2025 ed è rispettosa del vincolo stabilito dall'art. 11, c. 1 del D.L. 35/2019 e s.m.i. determinato dalla D.G.R. n. 2052/30.12.2024 per questa Azienda in € 205.518.085,32.

Per quanto concerne gli adempimenti di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si attesta la comunicazione e l'acquisizione in SICO sia del PTFP 2025-2027 che delle sue rideterminazioni per l'anno 2025 nei termini sotto indicati:

U_12256_2025_2027_20250513165905.pdf del 13/05/2025;

U_12256_2025_2027_20250919124130.pdf del 19/09/2025;

U_12256_2025_2027_20250923092313.pdf del 23/09/2025;

U_12256_2025_2027_20251212105922.pdf del 12/12/2025;

Le principali motivazioni che hanno spinto l'Azienda a modificare, per l'anno 2025, il proprio Piano dei Fabbisogni vengono così riassunte:

1. incremento dotazione organica conseguente a internalizzazione servizi

l'Azienda con decreto n. 407 del 08.05.2025 recante "*Riorganizzazione Punti Nascita*" ha dato atto che dal 16 giugno 2025 l'unico Punto Nascita del territorio dell'Azienda è il Punto Nascita dell'Ospedale Santa Maria degli Angeli e ne ha definito, in via provvisoria, un iniziale fabbisogno. Sul punto, inizialmente con decreto n. 485 del 28.05.2025 recante "*Adozione I° rendiconto trimestrale al 31.03.2025*", con decreto n. 677 del 31.07.2025 recante "*Adozione II° rendiconto trimestrale al 30.06.2025*" e da ultimo con decreto n. 906 del 30.10.2025 recante "*Adozione III° rendiconto trimestrale al 30.09.2025*", è stato definito il fabbisogno di personale necessario all'attivazione del Punto Nascita nei termini riportati in Tabella:

PROFILO	INCREMENTO N. UNITA'
Infermiere pediatrico	2
Ostetrica	9
Operatore Socio Sanitario	6
Dirigente Medico	5
TOTALE UNITA'	22

Rispetto al fabbisogno quantificato nei termini di cui sopra l'Azienda ha formalizzato specifica richiesta di rideterminazione del vincolo di spesa assegnatole con DGR n. 2052/30.12.2024 fornendo dettagliata quantificazione dei costi relativi sia alle voci fisse che ai fondi contrattuali, a regime e temporizzati. La DCS con nota prot. n. 814888 del 25.11.2025 ha autorizzato l'incremento del PTFP 2025-2027 per n. 22 unità e ha comunicato l'adeguamento del tetto di spesa del personale per l'anno 2026 quantificato l'incremento in complessivi € 1.329.164,56.=. (compresi voci fisse, fondi, oneri e irap).

Per quanto concerne invece il costo effettivamente sostenuto nell'anno 2025, quantificato nel III^ report in € 462.827,72 (compresi fondi, oneri e irap) viene rettificato in sede di consuntivo **in € 471.992,86.=.**

Il dato sia temporizzato che a regime viene riportato nella seguente tabella:

area contrattual e	profilo	disciplina	teste	maggiori costi 2025					teste	maggiori costi a regime				
				a bilancio	Oneri	a fondi CCNL	oneri riflessi	Totale		a bilancio	Oneri	a fondi CCNL	Oneri	Totale
comparto	infermiere pediatrico		2	25.470,66 €	9.342,64 €	6.856,55 €	2.317,51 €	43.987,36 €	2	54.748,74 €	20.081,84 €	13.713,10 €	4.635,03 €	93.178,71 €
	ostetrica		9	129.556,76 €	47.521,42 €	31.273,49 €	10.570,44 €	218.922,10 €	9	242.946,81 €	89.112,89 €	61.708,95 €	20.857,63 €	414.626,28 €
	operatore socio		6	59.940,99 €	21.986,35 €	17.027,10 €	5.755,16 €	104.709,60 €	6	139.607,70 €	51.208,10 €	41.139,30 €	13.905,08 €	245.860,19 €
dirigenza area sanità	dirigente medico	ginecologia	0	- €	- €	- €	- €	- €	2	120.932,07 €	44.357,88 €	48.512,56 €	16.397,25 €	230.199,76 €
	dirigente medico	anestesista	3	52.222,70 €	19.155,29 €	24.660,55 €	8.335,27 €	104.373,80 €	3	181.398,10 €	66.536,82 €	72.768,84 €	24.595,87 €	345.299,63 €
TOTALE			20	267.191,10 €	98.005,69 €	79.817,69 €	26.978,38 €	471.992,86 €	22	739.633,42 €	271.297,54 €	237.842,75 €	80.390,85 €	1.329.164,56 €

2. revisione quali/quantitativa dell'organico in base alle effettive disponibilità assunzionali

per quanto concerne i profili del ruolo sanitario/sociosanitario/tecnico del personale del comparto sanità, la revisione è collegata prevalentemente alla difficoltà di acquisizione di personale infermieristico. L'elevato numero di cessazioni a vario titolo di tali professionisti, unitamente all'oggettiva impossibilità di procedere alla loro sostituzione attraverso le pur sempre numerose procedure di concorso e di avviso espletate sia da ARCS che da ASFO, ha reso imprescindibile avviare – nell'interesse prioritario del mantenimento dei livelli essenziali di assistenza – un percorso di rimodulazione di alcuni *setting* assistenziali territoriali in un'ottica di ottimizzazione delle risorse. Tale percorso ha tenuto anche conto, oltre che della specifica professionalità necessaria per il *setting* di riferimento, anche della effettiva possibilità di acquisire professionisti qualificati attraverso le ordinarie procedure selettive. Per tale motivo, sono stati rivisti in particolare i fabbisogni di Assistente Sanitario, Dietista, Educatore Professionale, Tecnico della Riabilitazione Psichiatrica, Terapista Occupazionale,

Fisioterapista, Operatore sociosanitario, ecc. Ulteriori revisioni sono state determinate dalla cessazione di profili ad esaurimento non note in sede di preventivo, dalla rivalutazione della programmazione aziendale, dall'avvio del nuovo assetto istituzionale e organizzativo delineato dalla L.R. n. 16/2022, dall'aumento dell'attività delle strutture impegnate nella realizzazione del Nuovo Ospedale e nelle progettualità del PNRR (Operatori tecnici specializzati - Assistente di studio odontoiatrico, Operatori Tecnici, Assistente Informatico, Collaboratore tecnico professionale, collaboratore tecnico professionale senior ecc).

3. fabbisogno di personale con contratto sanità dedicato alle attività di cui alla LR 16/2022

All'interno del rivisto PTFP 2025 ha trovato collocazione, come già avvenuto nei precedenti PTFP, anche il fabbisogno di personale necessario a dare supporto al ruolo istituzionale della Direzione dei Servizi Sociosanitari, coerentemente all'assetto organizzativo aziendale definito nel nuovo Atto aziendale, ai processi di integrazione sociosanitaria finalizzati alla soddisfazione dei bisogni complessi della popolazione e alla relativa presa in carico per gli aspetti clinici e riabilitativi.

Per quanto concerne il personale del comparto sanità dedicato alle attività di cui alla L.R. 16/2022 si rappresenta che:

- il personale in servizio al 31/12/2025 risultava pari a n. 38 unità (FTE n. 37,50) di cui n. 1 unità a tempo determinato, in incremento rispetto al dato del consuntivo 2024;
- nel PTFP 2025, rimodulato da ultimo con decreto n. 1046/09.12.2025 era stato individuato un fabbisogno di n. 41 unità (FTE n. 40,50 unità), la cui copertura è già stata avviata.

Le motivazioni che sottendono agli incrementi di organico di cui sopra sono legate alla necessità di continuare a garantire le attività istituzionali attualmente erogate anche in considerazione di cessazioni di personale con contratto EE.LL. oltre che alla necessità di iniziare a sviluppare e potenziare, già nel corso del 2025, alcuni servizi afferenti alla S.C. "Gestione Assistenza Sociosanitaria alle persone con disabilità" nei termini rappresentati dal Direttore ad interim della suddetta S.C.. Tali incrementi sono tutti riconducibili al fabbisogno indicato al punto D1.2) LEGGE REGIONALE N. 16/2022: FABBISOGNO PERSONALE AL 31.12.2025 dell'allegato 6_PTFP 2025-2027 del decreto n. 240 del 14.03.2025 recante "Piano Attuativo e Bilancio Preventivo 2025. Adozione definitiva" e s.m.i.. Conseguentemente il PTFP 2025 del comparto sanità risulta, allo stato, comprensivo di tali unità provvisoriamente quantificate.

Al successivo punto "B) LEGGE REGIONALE N. 16/2022: PERSONALE PIANTA ORGANICA AGGIUNTIVA AL 31.12.2025" viene data evidenza nel dettaglio della situazione aziendale conseguente alle disposizioni di cui alla LR 16/2022 sia per quanto riguarda il personale della pianta organica aggiuntiva EE.LL. sia per quanto riguarda la situazione del personale sanità impegnato a garantire le attività istituzionali previste dalla normativa citata, nonché per quanto concerne i relativi costi. Per completezza viene rappresentato anche ora che il relativo dato di costo del personale AsFO con contratto sanità, impiegato nella SC "Gestione Assistenza Sociosanitaria alle persone con disabilità" a carico in quote diverse al Fondo Sociosanitario e al Fondo sociale dedicati, è quantificato in € 1.441.308,93 (oneri e IRAP inclusi) di cui € 340.513,38 a carico del Fondo Sociale.

Tale importo continua ad essere imputato in riduzione al tetto di spesa alla voce "*costo personale sanitario per disabilità LR 16/2022*" e "*Personale Contratto Sanità Rimborsato dagli Enti Locali per il Sociale*".

RIMBORSO PER TETTO SPESA PERSONALE

	costo personale contratto sanità
DISABILITA' SANITA'	1.100.795,55
DISABILITA' SOCIALE	340.513,38
Totale complessivo RIMBORSO PERSONALE PER TETTO SPESA	1.441.308,93

Complessivamente lo scostamento tra il PTFP 2025 e il personale in servizio al 31.12.2025 risulta quantificato in n. 215 unità (FTE n. 189,60 unità) corrispondente, in termini percentuali, nel 5,43% sul dato a tempo pieno (sul dato FTE 4,89%).

Il personale somministrato comparto sanità, presente alla data del 31.12.2025 è pari a n. 42 unità.

Nel periodo di riferimento si evidenzia l'assunzione, sia a tempo indeterminato che determinato, di n. 318 unità.

ASSUNZIONI DAL 01/01/2025 AL 31/12/2025							
CONTRATT	RUOLO	AREA	PROFILO	T.INI	T.DE	TOTAL	
CONTRATTO C	SANITARIO	PROF.SAL.FUNZ.	Assist.Sanitario	4		4	
			Dietista		3	3	
			Educatore Professionale	4	1	5	
			Fisioterapista		5	5	
			Igienista Dentale	1		1	
			Infermiere	26	48	74	
			Infermiere pediatrico		2	2	
			Logopedista	2		2	
			Ortottista		2	2	
			Ostetrica	2	17	19	
			Tecn.Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusioni Cardiovascolari		2	2	
			Tecn.prev.Ambiente e nei Luoghi di Lavoro	1	17	18	
			Tecn.Riabilitazione psichiatrica		2	2	
			Tecn.San.Laboratorio Biomedico	1	2	3	
			Tecn.San.Radiologia Medica		4	4	
			Terap.Neuro e Psicomotricita' dell'Eta' Evolutiva	1		1	
			Terapista Occupazionale	3		3	
	SANITARIO Totale			45	105	150	
	SOCIO SANITARIO	OPERATORI	Operatore Socio Sanitario	53	1	54	
		PROF.SAL.FUNZ.	Assistente Sociale	4		4	
	SOCIO SANITARIO Totale			57	1	58	
AMMINISTRATIVO	OPERATORI	Coadiutore Amministrativo Senior	17		17		
		ASSISTENTI	Assistente Amministrativo	11	1	12	
		PROF.SAL.FUNZ.	Collaboratore Amministrativo-Professionale	3	4	7	
	AMMINISTRATIVO Totale			31	5	36	
TECNICO	OPERATORI	Operatore Tecnico Specializzato	1	2	3		
		ASSISTENTI	Assistente Tecnico	1		1	
	TECNICO Totale			2	2	4	
CONTRATTO COMPARTO Totale				135	113	248	
CONTRATTO D	PROFESSIONALE		Ingegneri	2		2	
CONTRATTO DIRIGENZA PTA Totale				2	0	2	
CONTRATTO D	SANITARIO		Medici	29	21	50	
			Odontoiatri	1		1	
			Veterinari	8		8	
			Biologi	1	1	2	
			Dirigente delle Professioni Sanitarie		1	1	
			Farmacisti		1	1	
			Psicologi	5		5	
	SANITARIO Totale			44	24	68	
CONTRATTO DIRIGENZA AREA SANITA' Totale				44	24	68	
Totale complessivo					181	137	318

Sempre nel periodo di riferimento, le cessazioni intervenute, sia a tempo indeterminato che determinato, sono state pari a 300 unità.

CESSAZIONI DAL 31/12/2024 AL 30/12/2025						
CONTRATT	RUOLO	AREA	PROFILO	T.IND	T.DET	TOTAL
CONTRATTO CC	SANITARIO	PROF.SAL.FUNZ.	Infermiere Generico Senior	1		1
			Puericultrice Senior	1		1
			Assist.Sanitario	4		4
			Dietista		1	1
			Educatore professionale	1		1
			Fisioterapista	3	1	4
			Infermiere	77	10	87
			Infermiere pediatrico	1	1	2
			Logopedista		2	2
			Ortottista	1		1
			Ostetrica	6	4	10
			Podologo	1		1
			Tecn.Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusioni Cardiovascolare		1	1
			Tecn.prev.Ambiente e nei Luoghi di Lavoro	12	3	15
			Tecn.San.Laboratorio Biomedico	7	1	8
			Tecn.San.Radiologia Medica	1	2	3
			Terapista occupazionale	1		1
			Tecn.San.Laboratorio Biomedico senior	2		2
			Fisioterapista Senior	1		1
			Infermiere Senior	5		5
SANITARIO Totale				125	26	151
SOCIO SANITARIO	OPERATORI	Operatore Socio Sanitario	31	11	42	
	PROF.SAL.FUNZ.	Assistente Sociale	3	2	5	
SOCIO SANITARIO Totale				34	13	47
AMMINISTRATIVO	PERS.SUPPORTO	Coadiutore Amministrativo	7		7	
		Coadiutore Amministrativo Senior		24	24	
	ASSISTENTI	Assistente Amministrativo	6		6	
	PROF.SAL.FUNZ.	Collaboratore Amministrativo-Professionale	8		8	
		Collaboratore Amministrativo professionale Senior	1		1	
AMMINISTRATIVO Totale				22	24	46
TECNICO	PERS.SUPPORTO	Ausiliario Specializzato (Servizi Socio-Assistenziali)	2		2	
		Operatore Tecnico	3		3	
	OPERATORI	Operatore Tecnico Specializzato	3		3	
	ASSISTENTI	Assistente Tecnico	2		2	
	PROF.SAL.FUNZ.	Operatore Tecnico Specializzato Senior	1		1	
		Collaboratore Tecnico -Professionale	2		2	
		TECNICO Totale				13
CONTRATTO COMPARTO Totale				194	63	257
CONTRATTO DI	PROFESSIONALE		Ingegneri	1		1
CONTRATTO DIRIGENZA PTA Totale				1	0	1
CONTRATTO DI	SANITARIO		Medici	26	4	30
			Veterinari	7		7
			Biologi	1		1
			Psicologi	4		4
			SANITARIO Totale			
CONTRATTO DIRIGENZA AREA SANITA' Totale				38	4	42
Totale complessivo				233	67	300

Il saldo assunti/cessati nell'anno è risultato pari a + 18 unità.

Si rinvia la sintesi della manovra del personale al decreto n. 433 del 29.05.2026.

FORMAZIONE

Con PEC PROT. N. 0034764 del 27.04.2026 è stata trasmessa alla DCS la relazione annuale sull'attività del Provider Azienda sanitaria Friuli Occidentale - anno 2025.

SMART WORKING

Nel 2025 hanno usufruito di almeno 1 giorno di smart working 97, per un totale di 3.271 giorni e pari al 2,6% dei dipendenti aziendali.

Non si evidenziano differenze tra personale dipendente femminile e maschile nell'utilizzo dello smart working.

Mediamente sono 33,7 i giorni usufruiti in smart working nel 2025, tale valore si differenzia lievemente tra uomini e donne come rappresentato dalla tabella sottostante:

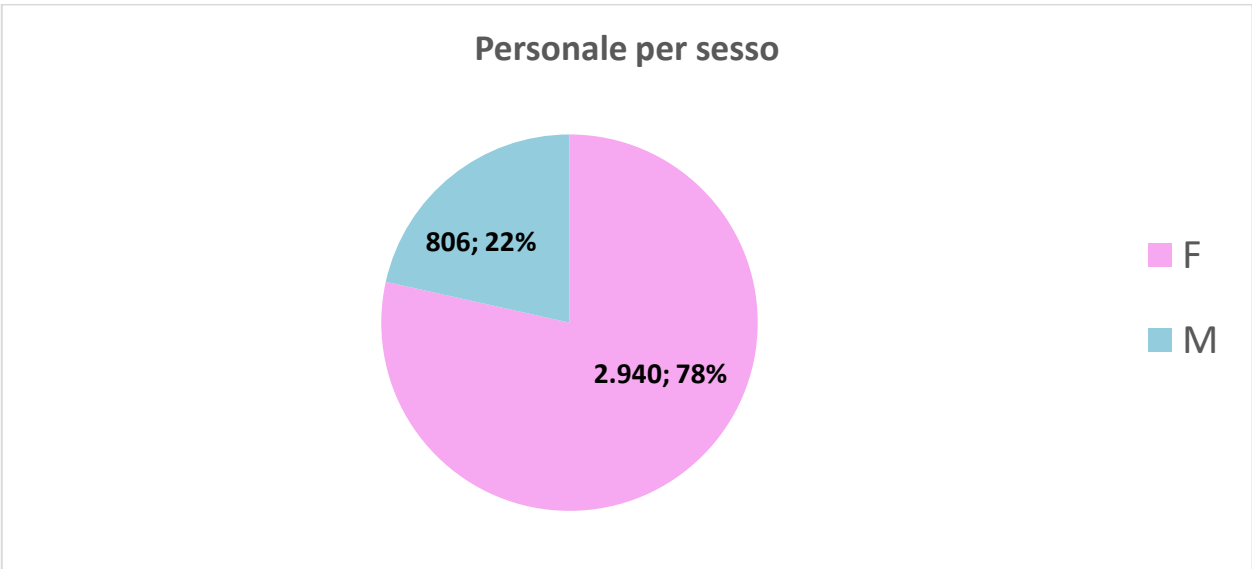
	2025			2024			2023		
Smart Working	Numero dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti	Numero dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti	Numero dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti
F	75	2.715	36,2	60	2.009	33,5	54	1.668	30,9
M	22	556	25,3	18	665	36,9	16	409	25,6
Totale	97	3.271	33,7	78	2.674	34,3	70	2.077	29,7

o **BILANCIO DI GENERE**

PERSONALE PER SESSO

Nelle seguenti tabelle e grafici si evidenzia la composizione quali-quantitativa della dotazione organica al 31.12.2025.

Come si evince dai grafici e tabelle che seguono, la dotazione organica del personale dipendente risulta costituita prevalentemente da personale femminile (78%). Se si analizzano le diverse aree contrattuali, la composizione percentuale cambia, infatti nell'area della dirigenza la % di personale femminile scende al 64,7% ma in aumento di un punto % rispetto al 2024.

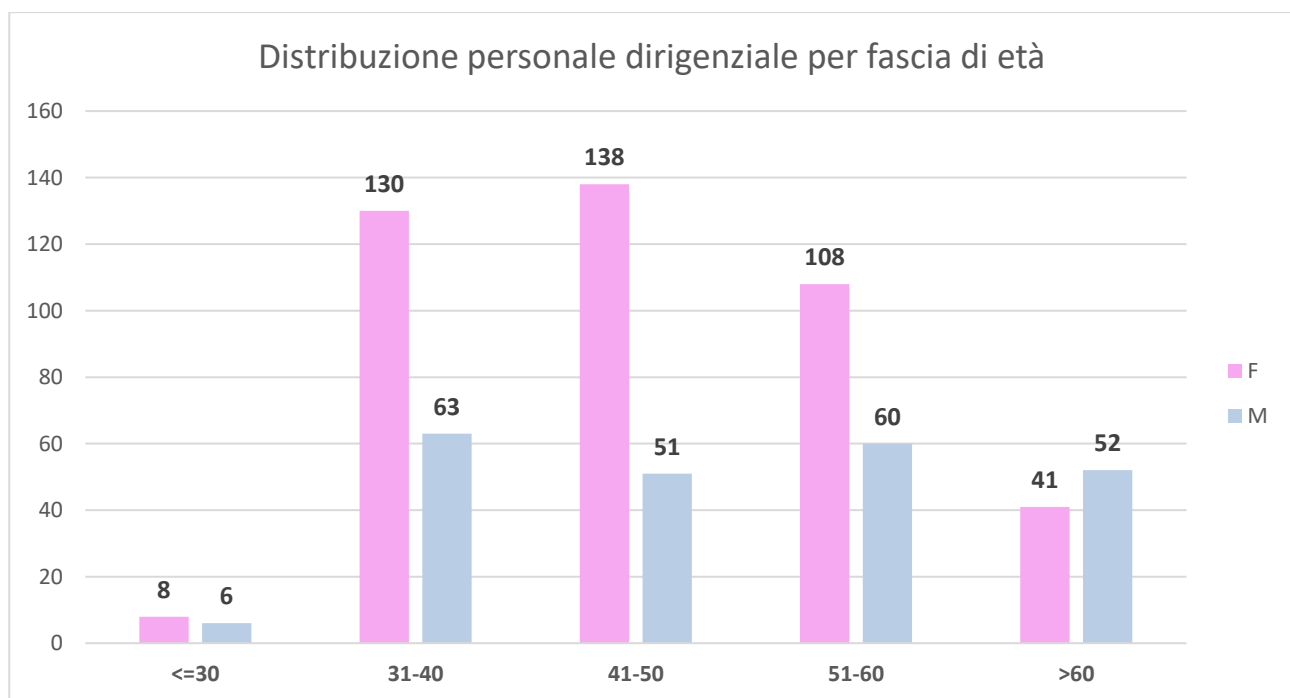


Descrizione Contratto	F		M		Totale
	Valore	%	Valore	%	Valore
Comparto	2.515	81,4%	574	18,6%	3.089
Contratto Dirigenza Medica/Veterinaria	67	82,7%	14	17,3%	81
Contratto Dirigenza PTA	342	62,3%	207	37,7%	549
Contratto Dirigenza Sanitaria	16	59,3%	11	40,7%	27
Dirigenza	425	64,7%	232	35,3%	657
TOTALE AsFO	2.940	78,5%	806	21,5%	3.746

Nella tabella seguente è indicata l'età media per sesso e per contratto. L'età media dei dirigenti maschi è di 49,0anni, mentre l'età media dei dirigenti di sesso femminile è 46,4 anni.

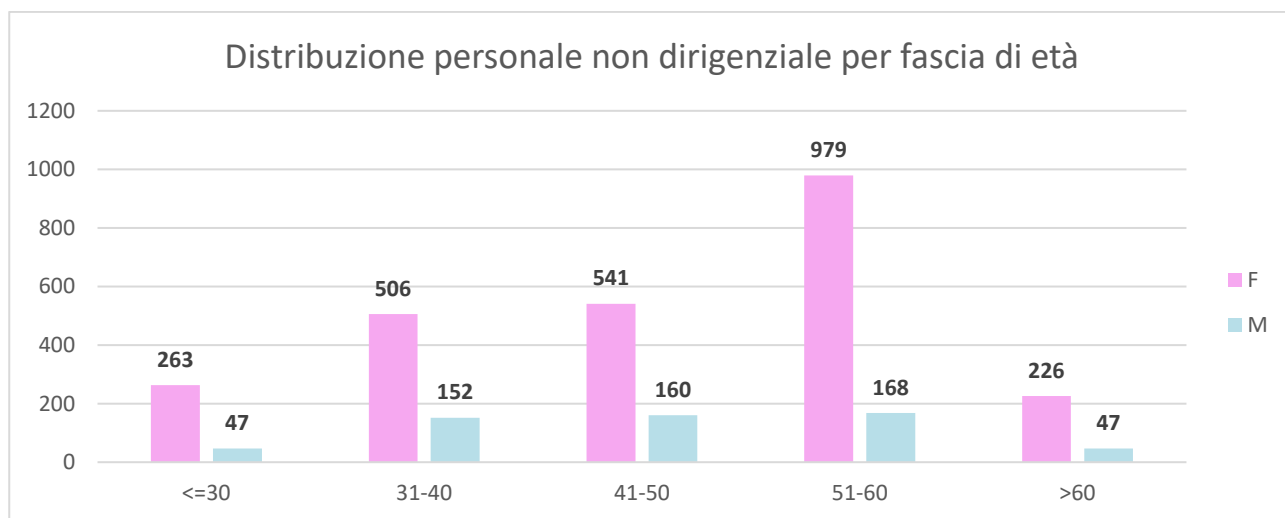
Media età per contratto	F	M
Contratto Comparto	47,0	45,8
Dirigenza	46,4	49,0
Totale complessivo	46,9	46,7

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



Personale dirigenziale	F		M		Totale	
Fascia di età	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	8	2%	6	3%	14	2%
da 31 a 40	130	31%	63	27%	193	29%
da 41 a 50	138	32%	51	22%	189	29%
da 51 a 60	108	25%	60	26%	168	26%
>60	41	10%	52	22%	93	14%
Totale complessivo	425	100%	232	100%	657	100%

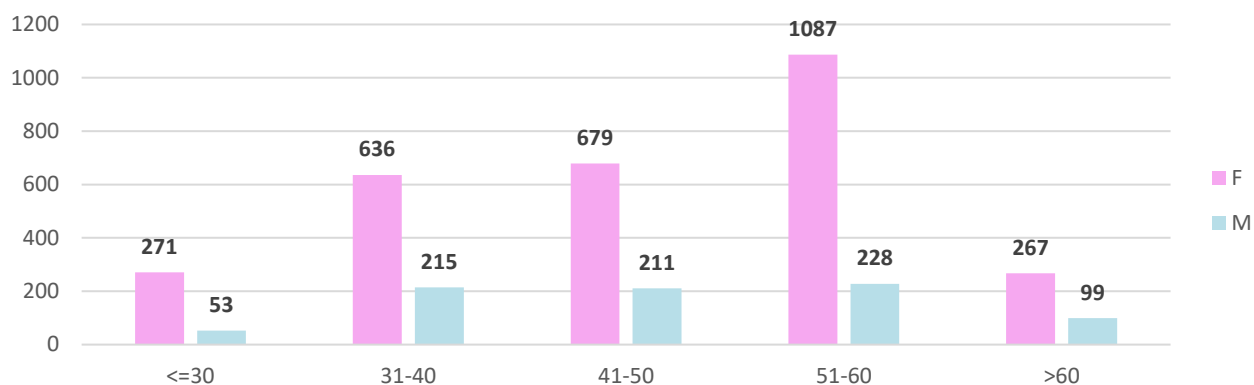
Per quanto attiene il personale del **comparto** la distribuzione per fasce di età e sesso è la seguente:



Personale non dirigenziale	F		M		Totale	
Fascia di età	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	263	10%	47	8%	310	10%
da 31 a 40	506	20%	152	26%	658	21%
da 41 a 50	541	22%	160	28%	701	23%
da 51 a 60	979	39%	168	29%	1147	37%
>60	226	9%	47	8%	273	9%
Totale complessivo	2515	100%	574	100%	3089	100%

Nel 2025 la fascia maggiormente popolata si colloca tra i 51-60 anni, con una percentuale pari al 35% del totale. La percentuale sale al 37% se viene presa in considerazione solo la popolazione femminile.

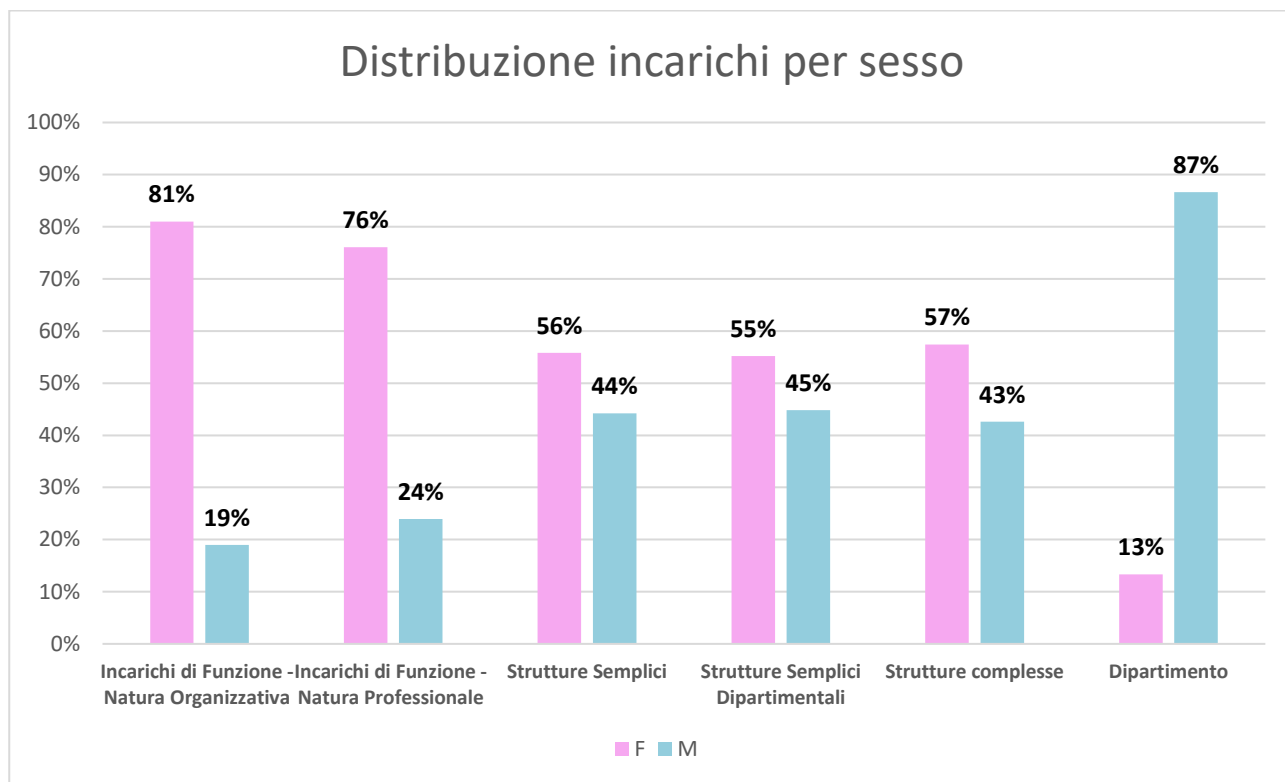
Distribuzione personale per fascia di età



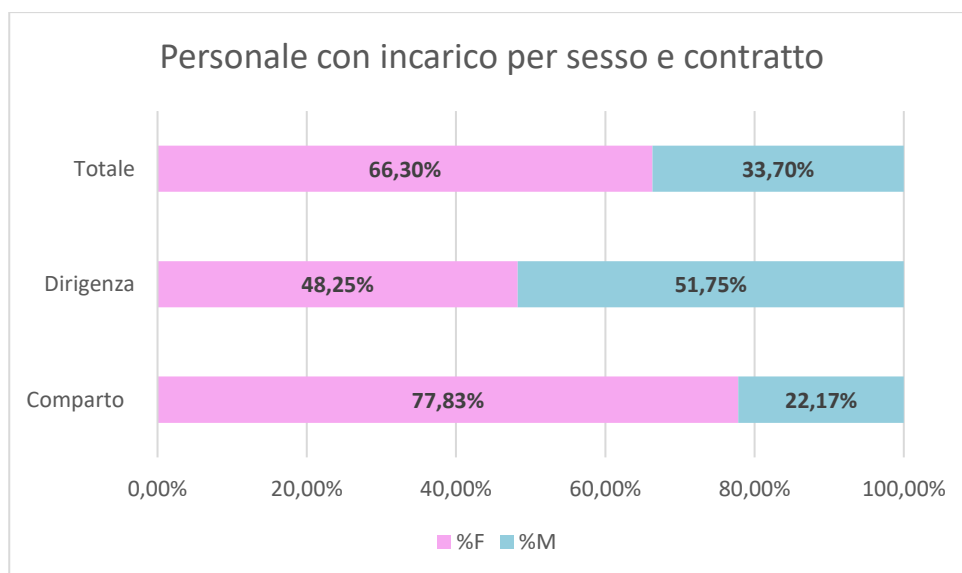
Personale totale	F		M		Totale	
Fascia di età	Valore	%	Valore	%	Valore	%
<=30	271	9%	53	7%	324	9%
da 31 a 40	636	22%	215	27%	851	23%
da 41 a 50	679	23%	211	26%	890	24%
da 51 a 60	1087	37%	228	28%	1315	35%
>60	267	9%	99	12%	366	10%
Totale complessivo	2940	100%	806	100%	3746	100%

Nella tabella e nel grafico sottostante si evidenziano gli incarichi attivi nel 2025 per tipologia e sesso. Il grafico mostra come la composizione percentuale tra i sessi cambia al variare del tipo di incarico.

INCARICO	F		M		Totale
	Valore	%	Valore	%	Valore
Incarichi di Funzione - Natura Organizzativa	81	81%	19	19%	100
Incarichi di Funzione - Natura Professionale	108	76%	34	24%	142
Strutture Semplici	24	56%	19	44%	43
Strutture Semplici Dipartimentali	16	55%	13	45%	29
Strutture complesse	31	57%	23	43%	54
Dipartimento	2	13%	13	87%	15
Totale	262	68%	121	32%	383



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



CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Part time

Il 7% dei dipendenti AsFO beneficiano del part time (n.263 dipendenti al 31.12.25). La percentuale risulta in linea con il dato degli anni precedenti.

TIPO PRESENZA	TOTALE PERSONALE	% Personale in Part Time
Tempo pieno	3.483	93.4%
Part time >50%	244	6.5%
Part time <=50%	19	0.5%
Totale complessivo	3.746	100,0%

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

TIPO PRESENZA	N. Ruolo AMMINISTRATIVO	% Amministrativo in PT	N. Ruolo SOCIO SANITARIO	% Socio Sanitario in PT	N. Ruolo SANITARIO	% Sanitario in PT	N. Ruolo TECNICO	% Tecnico in PT
Tempo pieno	297	91%	731	97%	1	97%	156	95%
Part time >50%	28	9%	21	3%	0	3%	7	4%
Part time <=50%	3	1%	3	0%	0	0%	2	1%
Totale complessivo	328	100%	755	100%	1	100%	165	100%

Le tabelle sottostanti rappresentano la ripartizione del personale per genere, tipo di presenza e fasce di età. Nel 2025 la distribuzione del personale che ha beneficiato del part time <=50% ha registrato uno 0,5% per le donne e 0,5% per gli uomini. Si evidenzia una significativa differenza nel part time >50%: 8,3% per le donne contro un 2,7 % per gli uomini. Il dato è in linea con gli anni precedenti.

TIPO PRESENZA	F			M			TOTALE PERSONALE
	F Totale	% F sul totale donna	% F per tipo presenza	M Totale	% M sul totale uomini	% M per tipo presenza	
Tempo pieno	2697	91,7%	77,4%	786	97,5%	22,6%	3483
Part time >50%	228	7,8%	93,4%	16	2,0%	6,6%	244
Part time <=50%	15	0,5%	78,9%	4	0,5%	21,1%	19
Totale complessivo	2940		78,5%	806		21,5%	3746

Nel 2025 la fascia di età che ha maggiormente beneficiato del part time è la fascia 51-60 anni (11,8%) per le donne, mentre per gli uomini il 8,0% appartiene alla fascia <40 anni.

TIPO PRESENZA	F											
	<=30		da 31 a 40		da 41 a 50		da 51 a 60		>60		F Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Tempo pieno	268	98,9%	590	92,8%	645	95,0%	956	87,9%	238	89,1%	2.697	91,7%
Part time >50%	3	1,1%	45	7,1%	33	4,9%	120	11,0%	27	10%	228	7,8%
Part time <=50%		0,0%	1	0,2%	1	0,1%	11	1,0%	2	1%	15	0,5%
Totale complessivo	271	100%	636	100%	679	100%	1.087	100%	267	100%	2.940	100%

TIPO PRESENZA	M											
	<=30		da 31 a 40		da 41 a 50		da 51 a 60		>60		F Totale	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Tempo pieno	51	96,2%	206	95,8%	210	99,5%	222	97%	97	98,0%	786	97,5%
Part time >50%	2	3,8%	9	4,2%	1	0,5%	2	0,9%	2	2,0%	16	2,0%
Part time <=50%		0,0%		0,0%		0,0%	4	1,8%		0,0%	4	0,5%
Totale complessivo	53	100%	215	100%	211	100%	228	100%	99	100%	806	100%

Congedi parentali

Sono 422 dipendenti che nel 2025 hanno usufruito dei congedi parentali (11,3% della popolazione aziendale). L'87% di questi dipendenti sono donne.

Il 12,5% delle donne sul totale delle donne presenti in azienda ha usufruito dei congedi parentali, mentre la percentuale quasi si dimezza se consideriamo solo la popolazione maschile.

	F			M			Numero dipendenti Totale AsFO	% sul totale AsFO
	Numero dipendenti	% sul totale F	% F sul totale congedi	Numero dipendenti	% sul totale M	% F sul totale congedi		
Nessun congedo	2.573	87,5%		751	93,2%		3.324	88,7%
Congedo parentale	367	12,5%	87,0%	55	6,8%	13,0%	422	11,3%
Totale per genere	2.940			806			3.746	

Mediamente sono 30,1 i giorni usufruiti del personale aziendale per congedo parentale in calo rispetto al 2024 (36,3 giorni), tale valore si differenzia tra uomini e donne come rappresentato dalla tabella sottostante:

Congedo parentale	Valore	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti
F	367	11.974	32,6
M	55	726	13,2
Totale AsFo	422	12.699	30,1

Permessi per malattia figli

N. 297 dipendenti nel 2025 hanno usufruito del permesso per malattia figli, che rappresenta il 7,9% della popolazione aziendale. L'84,2% di questi dipendenti sono donne.

Il 5,8% degli uomini sul totale degli uomini presenti in azienda ha usufruito dei permessi per malattia figli, mentre la percentuale aumenta se consideriamo solo la popolazione femminile (8,5%).

	F			M			Numero dipendenti Totale AsFO	Totale AsFO
	Numero dipendenti	% sul totale F	% F sul totale congedi	Numero dipendenti	% sul totale M	% F sul totale congedi		
Nessun congedo	2690	91,5%		759	94,2%		3.449	92,1%
Congedo Malattia figli	250	8,5%	84,2%	47	5,8%	15,8%	297	7,9%
Totale per genere	2.940			806			3.746	

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

Congedo malattia figli	N. Dipendenti	Giorni usufruiti	Media giorni usufruiti
F	250	1.433	5,7
M	47	203	4,3
Totale AsFo	297	1.636	5,5

Permessi L.104/1992

522 persone hanno usufruito dei permessi L.104/1992 nel 2025, pari al 13,9% del personale dipendente in aumento nell'ultimo triennio. L'85,1% è di sesso femminile. Il 15,1% del personale femminile usufruisce di tali permessi, mentre la percentuale scende al 9,7 % se si considera il personale di sesso maschile.

	F			M			Numero dipendenti TOTALE	% sul totale AsFO
	Numero dipendenti	% sul totale F	% F sul totale congedi	Numero dipendenti	% sul totale M	% F sul totale congedi		
Nessun congedo	2.496	84,9%		728	90,3%		3.224	86,1%
L 104 /1992	444	15,1%	85,1%	78	9,7%	14,9%	522	13,9%
Totale AsFO	2.940			806			3.746	

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

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

In AsFO è formalmente costituito il Comitato Unico di Garanzia.

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

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

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

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

Oltre gli strumenti sopra elencati l'azienda dispone di altre due leve di valorizzazione economica della performance legate al perseguimento di obiettivi strategici di rilevanza aziendale (Fondo DG) e di obiettivi specifici aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali del comparto, dirigenza sanitaria e PTA.

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

- performance organizzativa;
- performance individuale;

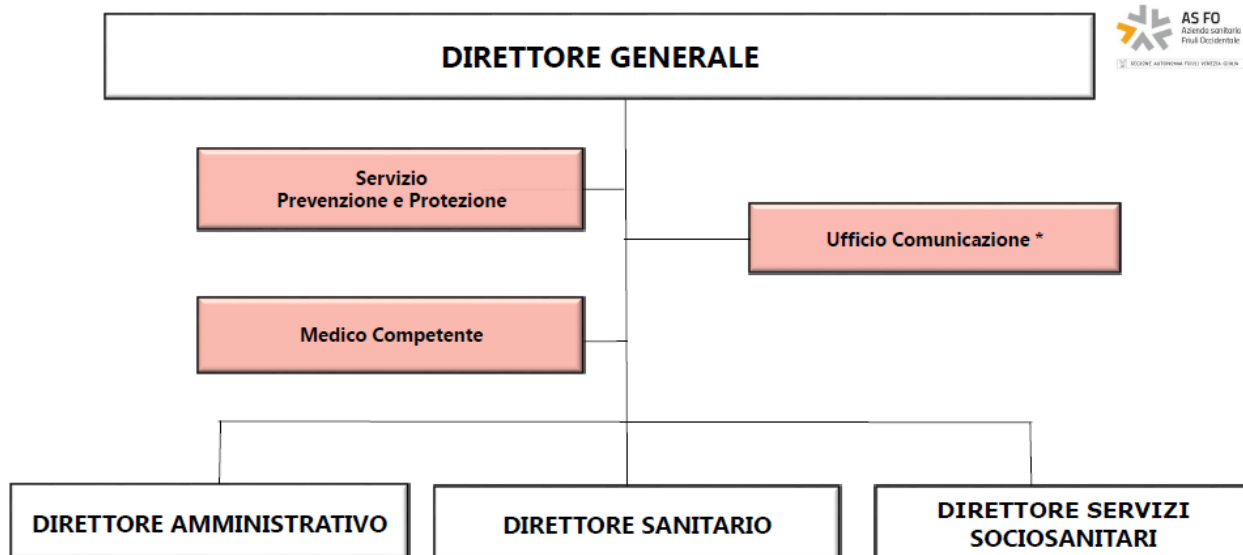
La valutazione è stata effettuata:

- secondo la tempistica prevista dagli Accordi Integrativi Aziendali. A tal fine la SC Programmazione e controllo ha richiesto ai CdR i dati sull'andamento intermedio dell'attività aziendale al 30/09/2025, esaminandoli con il Direttore Sanitario. I risultati di tale monitoraggio sono stati elaborati dalla struttura e illustrati all'OIV nella seduta dd 05.12.25.
- a consuntivo la struttura di Programmazione e controllo ha richiesto ai CdR i dati e la documentazione probatoria ai fini del monitoraggio annuale degli obiettivi di budget. Gli esiti del monitoraggio finale sono stati sottoposti alla verifica dell'OIV nella seduta dd 29.06.26. La validazione dell'OIV costituisce presupposto necessario per la struttura Gestione Risorse Umane per la liquidazione delle quote premiali dovute (produttività e retribuzione di risultato) al personale, secondo quanto concordato con le Organizzazioni Sindacali.

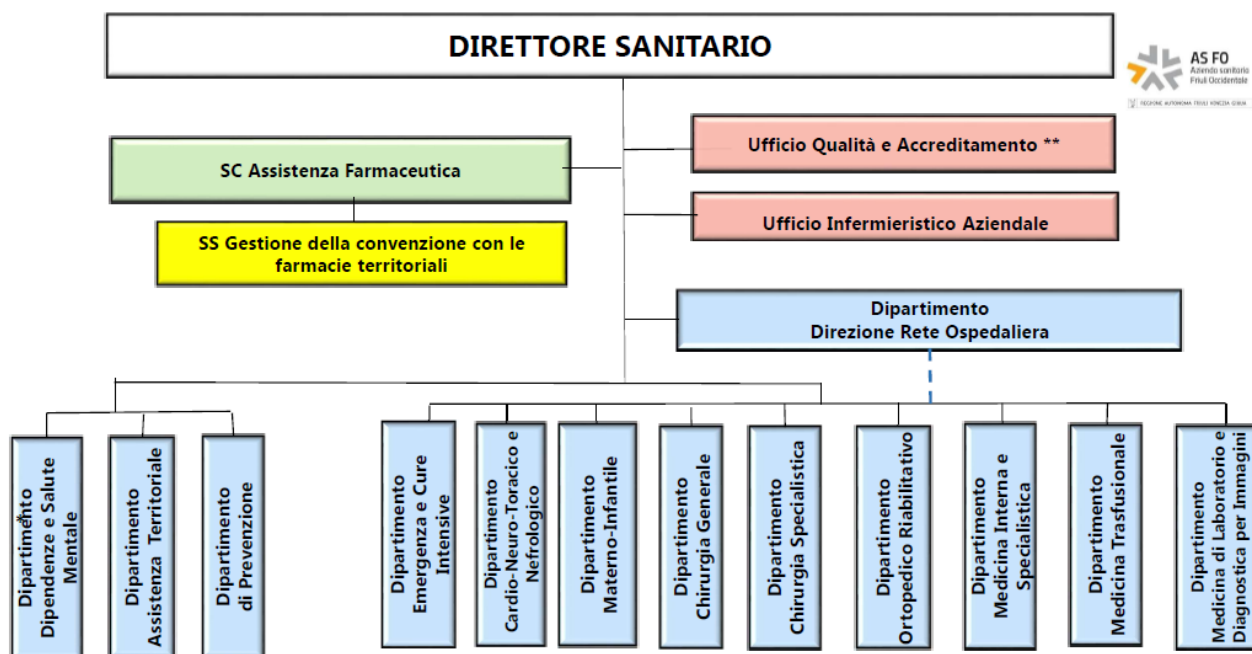
I Responsabili di CdR devono fornire i dati utili a rilevare la performance organizzativa e devono effettuare la valutazione individuale dei propri collaboratori.

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

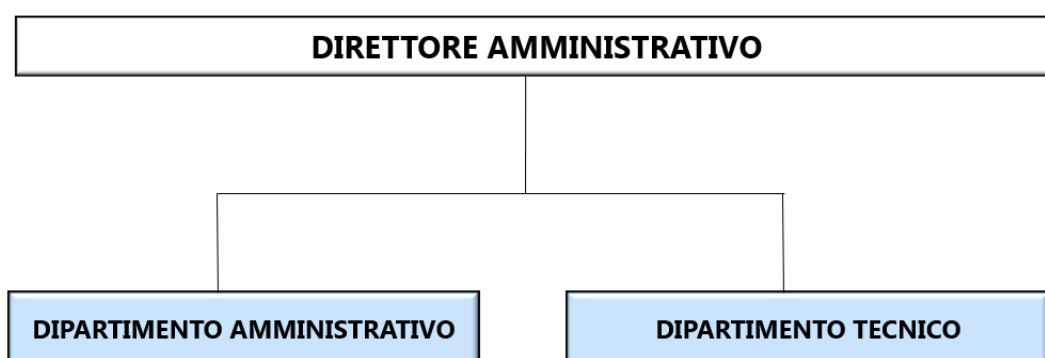
Di seguito si rappresentano le strutture organizzative responsabili di budget:



*L'Ufficio Comunicazione svolge e assorbe le funzioni di Ufficio relazioni con il Pubblico, Ufficio Stampa, Comunicazione Web e Marketing Aziendale



- * Dipartimenti con afferenza funzionale al Direttore dei Servizi Sociosanitari
- ** L'Ufficio espleta la funzione di Rischio Clinico



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

Sistema di valutazione dei dipendenti

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

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

VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI

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

Nella tabella seguente è evidenziato il grado di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alle singole articolazioni organizzative.

VALUTAZIONE OBIETTIVI DI BUDGET 2025

Obiettivi di budget 2025		Valutazione		
DIPARTIMENTO	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
1 Dipartimento Assistenza Territoriale	Dipartimento dell'Assistenza Territoriale	100,00%	99,91%	99,92%
	Piattaforma Riabilitazione	98,30%	-	98,50%
	SC Hospice, Cure Palliative e Degenze intermedie	-	92,80%	93,40%
	SC Neuropsichiatria dell'Infanzia e dell'Adolescenza	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Psicologia dell'infanzia e della famiglia	-	100,00%	100,00%
	Distretto Dolomiti Friulane e Livenza - Area distrettuale 1	100,00%	97,10%	97,40%
	Distretto Noncello – Area distrettuale 2	100,00%	97,10%	97,40%
	Distretto Sile e Tagliamento - Area Distrettuale 3	100,00%	97,10%	97,40%
	SC Direzione Assistenza Infermieristica e ostetrica Territoriale	92,60%	-	95,40%
	Piattaforma - Assistenza infermieristica domiciliare	96,30%	-	96,70%
	Piattaforma - Ambulatori distrettuali	100,00%	-	100,00%
	Piattaforma - Degenze intermedie	100,00%	-	100,00%
	Piattaforma - Dipendenze e salute mentale	100,00%	-	100,00%
2 Dipartimento di Prevenzione	Dipartimento di Prevenzione	100,00%	99,50%	99,55%
	Piattaforma - Tecnica della prevenzione	100,00%	-	100,00%
	Piattaforma - Assistenza sanitaria	100,00%	-	100,00%
	SC Igiene e Sanità Pubblica	-	99,00%	99,09%
	SC Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro	-	100,00%	100,00%
	SC Sanità animale - Area A	-	92,15%	92,87%
	SC Igiene degli alimenti di origine animale - Area B	-	100,00%	100,00%
	SSD Igiene allevamenti e produzione zootecnica - Area C	-	99,34%	99,40%
	SSD Medicina Legale	-	100,00%	100,00%
	SSD Medicina dello Sport	-	-	100,00%
	SSD Igiene degli alimenti e della Nutrizione	-	-	100,00%

Obiettivi di budget 2025		Valutazione		
DIPARTIMENTO	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
3 Dipartimento Dipendenze e Salute Mentale	Dipartimento Dipendenze e Salute Mentale	93,80%	96,70%	97,00%
	SC Salute Mentale Dolomiti Friulane	-	96,50%	96,85%
	SC Salute Mentale Tagliamento e Sile	-	95,80%	96,15%
	SC Salute Mentale Noncello e Livenza	-	95,80%	96,15%
	SC Servizio Psichiatrico Diagnosi e Cura	-	92,00%	92,74%
	Sc Dipendenze area Medica	-	100,00%	100,00%
	Sc Dipendenze area Psicologica-Riabilitativa	-	98,40%	98,57%
	SSD Centro disturbi alimentari	-	100,00%	100,00%
	SSD Riabilitazione e inclusione sociale	-	-	98,46%
4 Dipartimento Emergenza e Cure Intensive	Dipartimento Emergenza e Cure Intensive	100,00%	-	100,00%
	Sc Anestesia e Rianimazione Pordenone	-	100,00%	100,00%
	SC Anestesia e Rianimazione San Vito	-	98,95%	99,05%
	SC Pronto soccorso e medicina d'urgenza San Vito	-	98,41%	98,56%
	SC Pronto soccorso e Medicina d'urgenza Pordenone	-	99,84%	99,85%
	SSD Emergenza Territoriale	-	-	100,00%
5 Dipartimento Medicina Interna e Specialistica	Dipartimento Medicina Interna e Specialistica	100,00%	-	100,00%
	SC Medicina interna 1 Pordenone	-	99,90%	99,91%
	SC Medicina interna 2 Pordenone	-	99,89%	99,90%
	SC Medicina interna Spilimbergo	-	97,10%	97,36%
	SC Medicina interna San Vito al Tagliamento	-	96,40%	96,73%
	SSD Dermatologia	-	95,12%	95,56%
	SDD Ematologia	-	100,00%	100,00%
	SSD Endocrinologia e malattie del metabolismo	-	99,49%	99,54%
	SSD Malattie Infettive	-	100,00%	100,00%
	SSD Reumatologia	-	100,00%	100,00%
6 Dipartimento Cardio - Cerebro - Riabilitativo	Dipartimento Cardio - Cerebro - Riabilitativo	100,00%	-	98,75%
	SC Cardiologia Pordenone	-	99,45%	99,50%
	SC Nefrologia e dialisi	-	97,30%	97,55%
	SC Neurologia	-	97,45%	97,68%
	SC Pneumologia	-	95,00%	95,45%
	SSD Cardiologia San Vito - Spilimbergo	-	100,00%	100,00%
	SSD Cardiologia riabilitativa e preventiva	-	95,83%	96,21%
7 Dipartimento Chirurgia Generale	Dipartimento Chirurgia Generale	100,00%	-	99,94%
	SC Chirurgia generale Pordenone	-	82,33%	83,94%
	SC Chirurgia San Vito	-	91,00%	91,82%
	SC Chirurgia Vascolare	-	97,06%	97,33%
	SC Gastroenterologia	-	100,00%	100,00%

Obiettivi di budget 2025		Valutazione		
DIPARTIMENTO	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
	SC Urologia	-	86,48%	87,71%
	SSD Chirurgia a Ciclo Breve Spilimbergo	-	93,07%	93,70%
8 Dipartimento Ortopedico Traumatologico	Dipartimento Ortopedico Traumatologico	100,00%	-	98,69%
	SC Chirurgia della mano	-	97,49%	97,72%
	SC Ortopedia e Traumatologia Pordenone	-	93,02%	93,65%
	SC Ortopedia e Traumatologia San Vito - Spilimbergo	-	94,91%	95,37%
	SC Riabilitazione	-	100,00%	100,00%
9 Dipartimento Chirurgia Specialistica	Dipartimento Chirurgia Specialistica	-	-	100,00%
	SC Chirurgia Maxillo facciale	-	95,00%	95,45%
	SC Oculistica	-	100,00%	100,00%
	SC Otorinolaringoiatra	-	94,46%	96,78%
	SSD Odontostomatologia	-	96,67%	96,97%
10 Dipartimento Materno Infantile	Dipartimento Materno Infantile	100,00%	-	96,25%
	SC Ostetricia e ginecologia Pordenone	-	90,98%	91,80%
	SC Ostetricia e ginecologia San Vito - Spilimbergo	-	90,58%	91,48%
	SC Pediatria e Neonatologia Pordenone	-	99,06%	99,15%
	SSD Assistenza Pediatrica Domiciliare	-	80,00%	81,82%
	SSD Pediatria San Vito al Tagliamento	-	100,00%	100,00%
	SSD Procreazione Medicalmente Assistita	-	98,74%	98,85%
11 Dipartimento Medicina di laboratorio e diagnostica per immagini	Dipartimento Medicina di laboratorio e diagnostica per immagini	100,00%	-	100,00%
	SC Anatomia e istologia patologica	-	100,00%	100,00%
	SC Immunologia e Allergologia di Laboratorio	-	100,00%	100,00%
	SC Microbiologia e Virologia	-	100,00%	100,00%
	SC Patologia Clinica	-	100,00%	100,00%
	SC Radiodiagnostica interventistica e d'urgenza Pordenone	-	100,00%	100,00%
	SC Radiodiagnostica San Vito - Spilimbergo	-	100,00%	100,00%
	SSD Genetica medica	-	100,00%	100,00%
	SSD Radiodiagnostica programmata PN	-	100,00%	100,00%
	SSD Senologia	-	100,00%	100,00%
12 Dipartimento Medicina Trasfusionale	Dipartimento Medicina Trasfusionale	-	-	100,00%
	SC Medicina Trasfusionale	-	100,00%	100,00%
	SSD Medicina trasfusionale e centro per la terapia anticoagulante orale	-	-	100,00%
	SSD Medicina trasfusionale in oncologia	-	-	100,00%

Obiettivi di budget 2025		Valutazione		
DIPARTIMENTO	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
13 Dipartimento Amministrativo	Dipartimento Amministrativo	-	-	100,00%
	SC Affari Generali e Legali	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Approvvigionamenti e gestione contratti beni e servizi	97,00%	97,00%	97,27%
	SC Gestione Economico Finanziaria e Fiscale	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Gestione Risorse Umane	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Politiche del Personale e Medicina Convenzionata	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Programmazione e Controllo	100,00%	-	100,00%
	SSD Gestione Amministrativa dei Presidi Ospedalieri	100,00%	-	100,00%
	SSD Formazione	100,00%	-	100,00%
14 Dipartimento Tecnico	Dipartimento Tecnico	-	-	100,00%
	SC Area Ospedaliera Pordenone	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Ingegneria Clinica	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Innovazione Tecnologie Processi e ITC	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Manutenzione patrimonio edilizio PPOO San Vito e Spilimbergo	100,00%	-	100,00%
	SC Manutenzione patrimonio edilizio e strutture territoriali	100,00%	-	100,00%
	SC Gestione attività tecniche e patrimonio immobiliare	100,00%	-	100,00%
15 Staff Direzione Generale	Area Staff Direzione generale	100,00%	-	-
	Servizio di Prevenzione e Protezione	100,00%	-	100,00%
	Ufficio Comunicazione	100,00%	-	100,00%
16 Direzione Sanitaria	Area Staff Direzione Sanitaria	100,00%	100,00%	-
	SC Assistenza farmaceutica	100,00%	100,00%	100,00%
17 Dipartimento Direzione Rete Ospedaliera	Dipartimento Direzione Rete Ospedaliera	-	-	100,00%
	Ufficio professione Tecnico Sanitaria	100,00%	-	100,00%
	Piattaforma Professione Tecnica di Diagnostica di Laboratorio	100,00%	-	100,00%
	Piattaforma Professione Tecnica di Radiologia Medica	100,00%	-	100,00%
	IdF - Responsabile Integrazione Processi Clinico-Tecnico-Assistenziali	100,00%	-	100,00%
	SC Direzione medica Pordenone	100,00%	100,00%	100,00%
	SC Direzione medica San Vito Spilimbergo	-	100,00%	100,00%
	SC Gestione Operativa Prestazioni Sanitarie	100,00%	-	100,00%
	SSD Programmazione e gestione dei blocchi operatori	100,00%	-	99,00%
	SC Assistenza Infermieristica e ostetrica Ospedaliera	-	-	99,69%
	H1 Piattaforma - Emergenza urgenza	98,14%	-	98,33%
	H2 Piattaforma - Terapia intensiva e sale operatorie	98,25%	-	98,41%
	H3 Piattaforma - Degenza area medica ospedale di Pordenone	100,00%	-	100,00%

Obiettivi di budget 2025		Valutazione		
DIPARTIMENTO	SCHEDA	COMPARTO	DIRIGENZA	RESPONSABILE GESTIONALE
	H4 Piattaforma - Degenza area chirurgica ospedale di Pordenone	96,75%	-	97,05%
	H5 Piattaforma - Ambulatori Ospedale di Pordenone	100,00%	-	100,00%
	H6 Piattaforma - Materno-Infantile	100,00%	-	100,00%
	H7 Piattaforma - Ospedale San Vito-Spilimbergo	100,00%	-	100,00%
18 Area dei Servizi Sociosanitari	Area Direzione dei servizi sociosanitari	100,00%	-	-
	Piattaforma - Servizio sociale professionale	97,80%	-	98,08%
	SC Gestione Assistenza Socio Sanitaria alle persone con Disabilità	100,00%	100,00%	100,00%

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Si evidenzia che alla data di adozione del presente documento il percorso di valutazione individuale si è concluso con la valutazione del 96,96% dei dipendenti.

Per il comparto, la valutazione relativa all'apporto dei singoli per l'anno 2025, si è articolata come segue:

COMPARTO		
QUOTA ATTRIBUITA	N. DIPENDENTI	%
>=90%	2.734	93,7%
51-89%	185	6,3%
<=50%	0	0,0%
Totale	2.919	100,0%

Per il comparto della pianta organica aggiuntiva ex servizi in delega (Ccrl Comparto Unico FVG), la valutazione relativa all'apporto dei singoli per l'anno 2025, si è articolata come segue:

COMPARTO DELLA PIANTA ORGANICA AGGIUNTIVA EX SERVIZI IN DELEGA (CCRL COMPARTO UNICO FVG)		
QUOTA ATTRIBUITA	N. DIPENDENTI	%
>=90%	49	94,2%
51-89%	2	3,8%
<51%	1	1,9%
Totale	52	100,0%

La valutazione relativa all'apporto dei singoli per i dirigenti medici e sanitari per l'anno 2025 si è articolata come segue:

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA E SANITARIA		
QUOTA ATTRIBUITA	N. DIPENDENTI	%
>=95%	257	51,5%
51-94%	242	48,5%
<=50%	0	0,0%
Totale	499	100,0%

La valutazione relativa all'apporto dei singoli per i dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi per l'anno 2025 si è articolata come segue:

DIRIGENZA PTA		
QUOTA ATTRIBUITA	N. DIPENDENTI	%
>=95%	11	100,0%
51-94%	0	0,0%
<=50%	0	0,0%
Totale	11	100,0%

Per i direttori di dipartimento, di struttura complessa ed i responsabili di struttura semplice dipartimentale, la valutazione della prestazione è legata, oltre ai risultati raggiunti dagli obiettivi della scheda di budget, anche alla capacità di "Differenziazione dei giudizi" ovvero di attribuire valutazioni differenziate ai propri collaboratori. Si è proceduto a calcolare il grado di "Differenziazione dei giudizi" mediante rapporto tra la variabilità delle valutazioni e il totale di dipendenti valutati dal singolo valutatore.

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

Ad oggi non è pervenuto all'ente alcun ricorso sulla valutazione individuale da parte dei dipendenti.

Gli obiettivi specifici di rilevanza regionale

Si riporta la sintesi del numero dei dipendenti per contratto e ruolo coinvolti in progetti specifici declinati dalla Direzione Generale e individuati negli accordi negoziati con le 3 aree contrattuali:

- COMPARTO: accordo aziendale sottoscritti in data 5.6.2025;
- DIRIGENZA AREA SANITÀ: accordo aziendale sottoscritto in data 18.8.2025 e 16.9.2025
- DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA: accordo aziendale sottoscritto in data 22.9.2025.

Questi obiettivi hanno coinvolto complessivamente 2.765 dipendenti di cui:

PROGETTI SPECIFICI FINANZIATI CON QUOTA PEREQUATIVA REGIONALE PREVISTA DA DGR 48/2024	
Contratto	N. Dipendenti
COMPARTO	2.537
DIRIGENZA	228
Totale	2.765

Gli obiettivi strategici di rilevanza aziendale

Si riporta la sintesi del numero dei dipendenti partecipanti a progetti identificati direttamente dal Direttore Generale.

PROGETTI DG	
Contratto	N. Dipendenti
COMPARTO	70
DIRIGENZA	17
Totale	87

Gli obiettivi finanziati con DGR n. 825/2025 e 826/2025

Si riporta la sintesi del numero stimato di dipendenti partecipanti a progetti a valere sulle risorse di cui alle DGR regionali. I progetti sono finalizzati a incentivare l'apporto dei dipendenti operanti nei servizi con criticità organizzative e difficoltà croniche nella copertura degli organici nonché a incentivare i dipendenti per la realizzazione di ulteriori obiettivi aziendali.

PROGETTI DGR 825/2025 e 826/2025	
Contratto	N. Dipendenti
COMPARTO	925
DIRIGENZA	174
Totale	1099

Elenco firmatari

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

Questo documento è stato firmato da:

NOME: GIUSEPPE TONUTTI

CODICE FISCALE: TNTGPP64A05H5010

DATA FIRMA: 30/06/2026 08:49:36

IMPRONTA: 70CF37304427039FDB1835A60BC2421206DF1B053B15DF989BFF91ED02C8A0F9
06DF1B053B15DF989BFF91ED02C8A0F94F7B1761F8DC250C734499ED35ABA0C7
4F7B1761F8DC250C734499ED35ABA0C793C8020E6706FF602334E32EE5CEB007
93C8020E6706FF602334E32EE5CEB0074A865FEEC1105FFA21143CCE49524B0A