



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 77 del 31/01/2023

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) TRIENNIO 2023-2025 E CONTESTUALE ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO (P.T.F.P.) 2021-2023.

DIRETTORE GENERALE - DOTT.SSA CHIARA SERPIERI
(NOMINATO CON DGR N.11-3293 DEL 28/05/2021)

DIRETTORE SANITARIO - DOTT.SSA EMANUELA PASTORELLI

DIRETTORE AMMINISTRATIVO - AVV. CINZIA MELODA



Il presente documento informatico è sottoscritto con firma digitale, creato e conservato digitalmente secondo la normativa vigente



A.S.L. V.C.O.

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola*

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Struttura proponente: AFFARI GENERALI LEGALI E ISTITUZIONALI

L'estensore dell'atto: Primatesta Giuseppina

Il Responsabile del procedimento: Primatesta Giuseppina

Il Dirigente/Funziario: Primatesta Giuseppina

Il funzionario incaricato alla pubblicazione.



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

IL DIRETTORE GENERALE

Nella data sopraindicata, su proposta istruttoria del Direttore sostituto SOC Affari Generali Legali ed Istituzionali di seguito riportata, in conformità al Regolamento approvato con delibera n. 290 del 12/05/2017, modificato con delibera n. 65 del 28.1.2020.

Premesso che:

- nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'art 6 del DL n. 80/2021 (convertito, con modificazioni, con la Legge n. 113 del 6.8.2021), ha introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Il decreto si inserisce tra le misure previste dal P.N.R.R. per accompagnare la riforma della Pubblica Amministrazione e garantire la semplificazione;
- il documento deve essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale con aggiornamento annuale. Ciò al fine di, come prevede il richiamato art. 6 "...assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi..".

Dato atto che: nell'ambito degli obiettivi che il P.I.A.O. intende perseguire è ricompreso quello di assorbire molti atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendoli in un unico documento. Con il D.P.R. n. 81 del 24.6.2022 è stato adottato il primo regolamento attuativo (previsto dall'art. 6 del DL n.80/2021) con il quale sono stati individuati i Piani assorbiti dalle corrispondenti sezioni del P.I.A.O. con la conseguente soppressione, per le amministrazioni tenute alla adozione, degli adempimenti connessi alla loro adozione. Per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti sono stati soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del P.I.A.O, i seguenti Piani: il Piano della Performance, il Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano dei fabbisogni, il Piano di prevenzione della corruzione, il Piano delle azioni positive.

Richiamata la deliberazione n. 506 del 30.6.2022 con la quale è stato approvato il P.I.A.O. per l'annualità 2022, pubblicato nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e nel sito internet dell'Azienda. Di fatto il D.L. n. 228 del 30.12.21, cd. "Milleproroghe", in via di prima applicazione del PIAO, ha spostato la data per l'adozione del documento al 30.4.22 mentre il D.L. n. 36 del 30.4.2022 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" ha differito, ulteriormente, il termine al 30.6.22.

Preso atto che, con DM n. 132 del 30.6.2022 il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha adottato un Piano tipo, quale strumento



Il presente documento informatico è sottoscritto con firma digitale, creato e conservato digitalmente secondo la normativa vigente



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

di supporto alle amministrazioni tenute all'adozione del P.I.A.O., prevedendo 4 sezioni: - sezione 1 - "*Scheda anagrafica dell'amministrazione*"; - Sezione 2 - "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*" (con le relative sottosezioni) -Sezione 3 - "*Organizzazione e capitale umano*" (con le relative sottosezioni); - Sezione 4 - "*Monitoraggio*".

Richiamata la circolare n. 2 dell'11.10.2022 con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, ha fornito indicazioni operative in materia di P.I.A.O con riferimento al quadro normativo ed al funzionamento del Portale messo a disposizione delle Amministrazioni dal 1° luglio 2022, per il caricamento, la pubblicazione dei Piani e la consultazione da parte di tutti i cittadini.

Preso atto che con delibera n. 7 del 17.1.2023 l'A.N.A.C., dopo l'espletamento del relativo iter, ha adottato il Piano Nazionale Anticorruzione anno 2022. Il Presidente dell'A.N.A.C., con un comunicato datato 17.1.2023 (pubblicato il 24 gennaio) ha ritenuto di concedere alle amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale, e non solo formale, alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023 e tener conto del contenuto del PNA 2022. Pertanto il Consiglio dell'A.N.A.C. ha ritenuto di differire il termine al 31 marzo sia per l'approvazione del P.T.P.C.T. (per le amministrazioni che non sono tenute a redigere il P.I.A.O.) sia relativamente alla sezione 2.3 afferente al P.I.A.O.

Rilevato perciò che il P.I.A.O., comprensivo della sottosezione 2.3 "*Rischi corruttivi e trasparenza*", viene adottato nel rispetto del termine del 31 gennaio riservandosi, eventualmente, entro il 31 marzo, di aggiornare questa sezione al fine di approfondire i contenuti del PNA 2022 e di effettuare, nel corso dell'anno 2023, eventuali integrazioni in ulteriori sezioni del documento laddove si rendessero necessarie.

Preso atto che nell'ambito della sottosezione 3.3 "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*" (P.T.F.P.), è ricompreso il Piano Triennale dei Fabbisogni (P.T.F.P.) 2021-2023, redatto in conformità a quanto disposto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 75/2017) che prevede che le Amministrazioni Pubbliche definiscano l'organizzazione dei propri uffici in conformità al P.T.F.P., in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo di cui all'art. 6ter del succitato Decreto Legislativo, adottate per orientare le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani del fabbisogno di personale.

Rilevato che il P.T.F.P. 2021 – 2023 è stato, a suo tempo, redatto tenendo conto delle seguenti disposizioni, nazionali e regionali:

- il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8/05/2018, che definisce le linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (P.T.F.P.) e, in particolare, i punti dal 7 a 7.3 che declinano le specificità riferite agli Enti e Aziende del S.S.N. prevedendo, tra l'altro, che il P.T.F.P. deve essere predisposto in coerenza con i rispettivi atti aziendali;



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

-la D.D. del Direttore Regionale della Direzione Sanità della Regione Piemonte n. 516 dell'1/08/2018, come modificata e integrata con D.D n. 79 del 6/02/2019 e n. 208 del 4/03/2020, con la quale sono state approvate le Linee di indirizzo regionali per la predisposizione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (P.T.F.P.) delle Aziende del S.S.R., corredate delle schede di rilevazione dei dati relativi alle dotazioni organiche e al fabbisogno suddiviso per profili professionali, nonché i costi della dotazione organica stessa.

Considerato che il P.T.F.P. 2021 – 2023 è stato trasmesso in Regione, con lettera prot. n. 60783 del 29/09/2022, ed approvato con D.G.R. n. 46 – 6202 del 7/12/2022.

Tenuto conto che il P.I.A.O. è stato trasmesso al Presidente ed ai Componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione che, in data 31 gennaio, si sono riuniti in collegamento da remoto ed hanno validato il P.I.A.O. in tutte le sue sezioni e sottosezioni, compresa la sottosezione 2.2 "Performance".

Ritenuto pertanto:

- di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, allegato al P.I.A.O., dando atto che le assunzioni programmate nel Piano dovranno attenersi alle indicazioni fornite dalla Regione Piemonte con la predetta D.G.R. n. 46 – 6202 del 7/12/2022 e dei limiti di spesa assegnati a questa azienda;
- di approvare il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 dell'ASL VCO, allegato al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale (All. A), precisando che detto allegato ricomprende, a sua volta, i sub allegati: da A1 a A6.

Condivisa la proposta come sopra formulata e ritenendo sussistere le condizioni per l'assunzione della presente delibera.

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 3 del d.Lgs. 502/1992 e smi, come formulati nel frontespizio del presente atto.

DELIBERA

- 1) Di approvare, per le motivazioni in premessa illustrate, il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 dell'ASL VCO, allegato al presente atto, che ne forma parte integrante e sostanziale (All. A), unitamente ai sub allegati: da A1 a A6.
- 2) Di riservarsi di effettuare, nel corso dell'anno 2023, eventuali integrazioni, laddove si rendessero necessarie, con riferimento alle diverse sezioni del documento, in particolare con riguardo alla sottosezione 2.3, in considerazione del fatto che il Consiglio dell'A.N.A.C., con un comunicato datato 17.1.2023, ha ritenuto di differire al 31 marzo il termine previsto sia per l'approvazione del P.T.P.C.T. (per le amministrazioni che non sono tenute a redigere il P.I.A.O.) sia relativamente alla sezione 2.3 afferente al P.I.A.O.



Il presente documento informatico è sottoscritto con firma digitale, creato e conservato digitalmente secondo la normativa vigente



A.S.L. V.C.O.

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola*

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

- 3) Di pubblicare il P.I.A.O. sul portale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito dell'ASL VCO.
- 4) Di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale (P.T.F.P.) per il triennio 2021-2023, approvato dalla Regione con D.G.R. n. 46 – 6202 del 7/12/2022, dando atto che le assunzioni programmate nel Piano dovranno attenersi alle indicazioni fornite dalla Regione Piemonte con la predetta Deliberazione e dovranno tener conto dei limiti di spesa assegnati a questa azienda.
- 5) Di comunicare il P.T.F.P. 2021-2023 utilizzando il sistema informativo di cui all'art. 60 del D.Lgs n. 165/2001 e di inviare il documento alla Direzione Sanità, Settore risorse umane.
- 6) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



ASL VCO

AZIENDA SANITARIA LOCALE

Verbano Cusio Ossola

All. A

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

dell'ASL VCO 2023-2025

(Annualità 2023)

31.1.2023

INDICE		Pag.
Premessa		3
Sezione 1	“Scheda anagrafica dell’amministrazione”	5
Sezione 2	“Valore pubblico, performance e anticorruzione”	17
Sottosezione 2.1	“Valore pubblico”	17
Sottosezione 2.2	“Performance”	27
Sottosezione 2.3	“Rischi corruttivi e trasparenza”	39
Sezione 3	“Organizzazione e capitale umano”	74
Sottosezione 3.1	“Struttura organizzativa”	74
Sottosezione 3.2	“Organizzazione del lavoro agile”	82
Sottosezione 3.3	“Piano triennale dei fabbisogni di personale”	95
Sottosezione 3.3.1	“Formazione del personale”	99
Sottosezione 3.4	“Piano delle azioni positive”	103
Sezione 4	“Monitoraggio”	109
Allegati	All. A Allegati da A1 a A6	

PREMESSA

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'art 6 del DL n. 80/2021 (convertito, con modificazioni, con la Legge n. 113 del 6.8.2021), ha introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Il decreto si inserisce tra le misure previste dal PNRR per accompagnare la riforma della Pubblica Amministrazione e garantire la semplificazione.

Il documento di programmazione deve essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale con aggiornamento annuale. Ciò al fine di "... assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e 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...". Il Piano assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria previsti per ciascuna delle pubbliche amministrazioni. In ogni caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione il termine per l'adozione è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

La mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione di sanzioni (di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs n. 150/2009) che prevedono sia il divieto di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno aver concorso alla mancata adozione del documento, sia il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Si aggiunge la sanzione amministrativa (da mille a diecimila euro) riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Il richiamato DL n. 36 del 30.4.2022 (convertito, con modifiche, nella L. n. 79 del 29.6.22) ha spostato l'attenzione sulle Regioni precisando che "... le Regioni, per quanto attiene le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui all'art. 6 ed ai contenuti del Piano tipo da definire con apposito decreto".

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, ha emanato la circolare n. 2 in data 11.10.2022 contenente indicazioni operative in materia di P.I.A.O. In particolare sono stati forniti chiarimenti ed informazioni in merito al quadro normativo e sul funzionamento del Portale PIAO messo a disposizione delle Amministrazioni dal 1° luglio 2022, per il caricamento, la pubblicazione dei Piani e la consultazione da parte di tutti i cittadini.

Con deliberazione n. 506 del 30.6.2022 è stato approvato il P.I.A.O. per l'annualità 2022 (il termine del 31 gennaio è stato differito, dapprima, al 30 aprile e, poi, al 30 giugno), pubblicato nel sito internet dell'Azienda e nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nell'ambito degli obiettivi che il P.I.A.O. intende perseguire è ricompreso quello di assorbire molti atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendoli in un unico documento.

Con il D.P.R. n. 81 del 24.6.2022 è stato adottato il primo regolamento attuativo (previsto dall'art. 6 del DL n.80/2021) con il quale sono stati individuati i Piani assorbiti dalle corrispondenti sezioni del

P.I.A.O. con la conseguente soppressione, per le amministrazioni tenute alla adozione, degli adempimenti connessi alla loro adozione.

Per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti sono stati soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del P.I.A.O, i seguenti Piani:

Piani assorbiti dal P.I.A.O.	Riferimenti normativi
Piano della Performance	Art. 10, commi 1, lett.a, e 1-ter del D. Lgs. 150/2009
Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA)	Art. 14, c. 1, della l. n. 124/2015
Piano dei fabbisogni	Art. 6, commi 1, 4, 6 del D.Lgs n. 165/2001
Piano di prevenzione della corruzione	Art. 1, commi 5, lett. a, 60, lett. a, L. n. 190/2012
Piano delle azioni positive	Art. 48, c. 1, del D.lgs. n. 198/2006

Il secondo regolamento, approvato con DM n. 132 del 30.6.2022 (del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze) ha previsto l'adozione di un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni tenute all'adozione del P.I.A.O. Di fatto, in sede di approvazione del P.I.A.O. annualità 2022 il Piano tipo non era ancora disponibile.

Il **DM n. 132** suddivide il P.I.A.O. in 4 sezioni: **1** - "Scheda anagrafica dell'amministrazione"; **2** - "Valore pubblico, performance e anticorruzione" (con le relative sottosezioni); **3** - "Organizzazione e capitale umano" (con le relative sottosezioni); **4** - "Monitoraggio".

Coinvolgimento stakeholder interni ed esterni

Il processo di adozione del documento si è realizzato con la messa in atto di una procedura aperta alla partecipazione degli stakeholder, interni ed esterni all'azienda. In particolare è stato pubblicato, sul sito internet e intranet aziendale, un avviso, in data 13.12.22, con il quale si è richiesto, con riguardo al P.I.A.O. 2022 (di cui alla deliberazione n. 506/2022) di formulare (utilizzando l'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@aslvco.it) proposte e suggerimenti utili per aggiornare lo stesso. Analogamente si è proceduto con il P.T.P.C.T., adottato con deliberazione n. 324 del 30.4.22, e con il Piano della Performance 2022, approvato con deliberazione n. 225 del 30.3.2022.

Di fatto, con riguardo alle 3 consultazioni, non è pervenuta alcuna osservazione.

**

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente	AZIENDA SANITARIA LOCALE DEL VERBANO CUSIO OSSOLA
Indirizzo	VIA MAZZINI N. 117 28887 OMEGNA (VB)
Pec	PROTOCOLLO@PEC.ASLVCO.IT
C.F./P.IVA	00634880033
Sito Web	WWW.ASLVCO.IT
Pag. Facebook	ASL VCO
Acc. Instagram	ASL VCO

Contesto interno ed esterno all'azienda

L'Azienda Sanitaria Locale del Verbano Cusio ed Ossola nasce come ASL 14 dall'accorpamento, avvenuto il 1° gennaio 1995, delle 3 precedenti Unità Sanitarie Locali (l'Usl 55 di Verbania, 56 di Domodossola e 57 di Omegna). Ha sede legale ad Omegna, in via Mazzini 117.

L'ASL VCO è costituita con personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale ai sensi della L.R. n°18 del 6 agosto 2007, della D.C.R. n°136-39452 del 22 ottobre 2007 e del D.P.G.R. n° 90 del 17 dicembre 2007. E' denominata ASL VCO dal 1° gennaio 2008. La sede legale dell'azienda è ad Omegna, Via Mazzini n. 117. La rappresentanza dell'azienda è in capo al Direttore Generale.

L'Azienda presenta un'estensione territoriale di circa 2.332 km quadrati, per il 96% montani, ha una densità abitativa media di 71 abitanti/Kmq e comprende 83 Comuni, distribuiti in maniera disomogenea sul territorio del Verbano, Cusio ed Ossola, per un totale di abitanti, al 31.12.21 (non disponendo ancora i dati al 31.12.2022) di 166.068.

Ai sensi dell'art. 3, co. 1-quater, del D.Lgs. 502/92 e s.m.i. sono **organi dell'Azienda**: - il Direttore Generale - il Collegio Sindacale - il Collegio di Direzione.

L'A.S.L. V.C.O. è inserita organicamente nel servizio sanitario regionale piemontese con la finalità di proteggere, promuovere e migliorare la salute della popolazione residente mediante programmi ed azioni coerenti con i principi e con gli obiettivi indicati dalla pianificazione sanitaria e socio assistenziale nazionale e regionale.

La **missione** dell'Azienda, come si rileva dall'atto aziendale è quella di garantire il diritto alla salute offrendo i servizi, le attività, le prestazioni necessarie per la promozione, la tutela, la prevenzione, la diagnosi e la cura delle malattie e la riabilitazione ma, nel contempo, assicurare che tali attività servizi e prestazioni siano di qualità elevata e siano fornite nei modi, luoghi e tempi congrui per le effettive necessità della popolazione. L'Asl VCO svolge la funzione preminente di tutela della salute e quella di erogazione dei servizi di assistenza primaria tramite il Distretto ed i servizi di assistenza specialistica tramite gli ambulatori e gli ospedali di rete. Le attività di promozione della salute e prevenzione primaria collettiva sono svolte dal

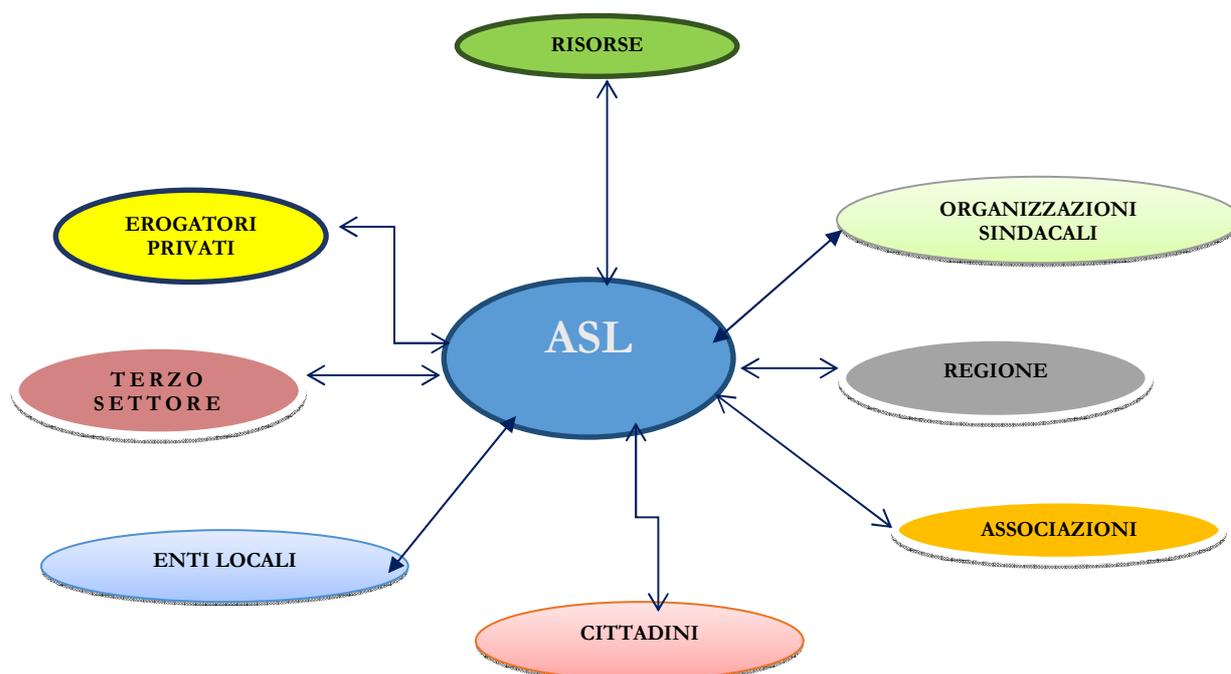
Dipartimento di Prevenzione e/o mediante l'attivazione di programmi speciali finalizzati.

L'Azienda: opera secondo il modello della presa in carico del cittadino-utente riconoscendo la centralità del cittadino nell'ambito della costruzione dei propri processi, da realizzare mediante specifiche politiche di comunicazione orientate all'informazione ed alla partecipazione nella definizione delle scelte e nella valutazione dei risultati; persegue la valorizzazione del proprio capitale di tecnologie e di professionisti come competenze distintive, dedicate alla gestione e produzione di servizi sanitari.

La **visione** dell'Azienda si caratterizza per la capacità di sviluppare integrazioni, alleanze e sinergie all'interno del sistema sanitario regionale e con il contesto locale e sovrazonale al fine di realizzare una rete integrata di servizi per la tutela della salute, in un'ottica di miglioramento continuo, di innovazione organizzativa, di sviluppo e valorizzazione delle professionalità.

I **valori fondanti** che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione afferiscono alla: - centralità del cittadino, quale titolare del diritto alla salute; - continuità assistenziale dei percorsi di cura al fine di consentire la presa in carico globale dell'assistito e la massima integrazione dei singoli momenti del percorso di cura; - sistematica informazione al cittadino ed ai fruitori dei servizi sui loro diritti e opportunità; - collaborazione con le Istituzioni locali, le Organizzazioni Sindacali, le Associazioni rappresentative dei cittadini e del terzo settore;- approccio integrato socio-sanitario alle problematiche di salute; - tutela e cura delle persone più deboli o con disabilità, favorendo anche la loro integrazione nella vita quotidiana; -contenimento dell'attività di ricovero (deospedalizzazione) evitandone l'uso improprio, da realizzare attraverso la continuità assistenziale, utile a garantire un percorso di presa in carico e di assistenza socio/sanitaria senza soluzioni di continuità; - qualità dei servizi da realizzare lavorando sull'efficacia ed appropriatezza clinica, costruendo percorsi diagnostici terapeutici assistenziali improntati alla medicina basata sulle evidenze scientifiche, sulla sicurezza e sulla gestione del rischio, sull'appropriatezza organizzativa, sulla promozione della prevenzione; - aggiornamento e sviluppo delle competenze professionali; - sicurezza delle attività e degli ambienti di lavoro al fine di garantire la massima tutela per le persone che fruiscono dei servizi e per gli operatori; - integrazione tra la dimensione clinica e quella economica; - messa in atto di azioni volte alla prevenzione ed alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ai sensi della L. n. 190 del 6.11.2012; - trasparenza dell'attività amministrativa.

Il sistema delle relazioni esterne aziendali



Il processo di partecipazione messo in atto dall'Azienda afferisce ai seguenti soggetti portatori di interessi:

I Cittadini singoli ed associati: l'azienda favorisce la partecipazione attiva del cittadino nella definizione delle scelte che riguardano la salute. La partecipazione è esercitata dal singolo cittadino e/o attraverso associazioni di tutela dei diritti o di volontariato: gli strumenti organizzativi con cui assicurare la partecipazione sono rappresentati, oltre che dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico, anche dalla Conferenza di Partecipazione.

La Regione Piemonte: nello svolgimento della propria attività l'A.S.L. V.C.O. assume come riferimento le strategie, la programmazione, gli indirizzi, i vincoli definiti dalla Regione Piemonte. Il servizio sanitario regionale costituisce un sistema unitario nell'ambito del quale si integrano, in rete, i servizi e le attività delle aziende sanitarie.

Gli Enti Locali: l'Azienda persegue una sempre miglior relazione con gli Enti Locali anche nel rispetto della normativa regionale: la L.R. n. 18 del 6.8.2007 ribadisce il ruolo determinante della Conferenza dei Sindaci. La funzione di indirizzo, a livello distrettuale, nell'area delle politiche sociali, sanitarie e socio sanitarie, è affidata al Comitato di Distretto.

Il terzo settore: il terzo settore, che il PSSR 2012-15 definisce come un punto di forza del modello sociale della Regione, nelle sue molteplici tipologie ed articolazioni rappresenta per l'azienda un interlocutore privilegiato poiché costituito dal complesso di soggetti che concorrono alla gestione dei servizi e degli interventi per la salute delle persone.

Il personale: rappresenta la principale risorsa per l'azienda.

Le organizzazioni sindacali dei dipendenti aziendali: l'azienda riconosce il ruolo delle rappresentanze sindacali del personale e favorisce lo sviluppo e la trasparenza delle reciproche competenze e responsabilità.

I soggetti erogatori privati: l'azienda, nel rispetto delle indicazioni regionali, regola i propri rapporti con i produttori privati accreditati di prestazioni sanitarie, ubicati sul territorio del Verbano, Cusio ed Ossola, tramite la stipula di contratti ai sensi dell'art. 8-quinquies del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i.

L'amministrazione in cifre

➤ **Personale dipendente:**

Il personale **dipendente** impiegato negli anni 2019–2021 è il seguente:

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Dipendenti di ruolo	1.767	1.744	1.810
Incaricati	2	5	1
Supplenti	7	19	9
Covid a tempo determinato	142	155	22

➤ **Territorio e popolazione**

L'Azienda presenta:

- un'estensione territoriale di circa 2.332,86 km quadrati (di cui: 1.579,59 è la superficie dell'Ossola; 272,63 è la superficie del Cusio e 480,64 è la superficie del Verbano) per il 96% montani
- una densità abitativa media di 71 abitanti/Kmq. (di cui: 39 riferiti all'Ossola, 148 riferiti al Cusio e 480,64 riferiti al Verbano)
- comprende 83 Comuni, per un totale di 166.068 abitanti al 31.12.21, così divisi tra maschi e femmine:

Fonte: <i>Uffici Anagrafe Comuni ASL VCO</i>			
Popolazione ASL VCO: distribuzione per genere al 31.12.2021			
Ambito territoriale	Maschi	Femmine	Totale
Verbano	30.659	32.920	63.579
Cusio	19.533	20.883	40.416
Ossola	30.279	31.794	62.073
Totale ASL VCO	80.471	85.597	166.068

Fonte: <i>Uffici Anagrafe Comuni ASL VCO</i>		
Popolazione ASL VCO al 31.12.21 con età > = 65 anni		
Ambito territoriale	Totale	Maschi +Femmine >= 65 anni
Verbano	63.579	17.303

Cusio	40.416	10.955
Ossola	62.073	17.361
Totale ASL VCO	166.068	45.619

La popolazione dell'ASL VCO si caratterizza per una struttura per età particolarmente anziana, con tutte le problematiche di tipo cronico degenerativo conseguenti.

Le **macro aree di intervento dell'Azienda** (definite dalla D.G.R. n. 42-1921/2015 (e smi) che ha dettato le linee guida per la predisposizione dell'atto aziendale e l'assetto organizzativo possono essere così schematizzate: macro area della prevenzione - macro area territoriale - macro area ospedaliera.

Macro area della Prevenzione

La prevenzione e la promozione della salute sono realizzate attraverso l'attività svolta dal Dipartimento di Prevenzione, così come previsto dal decreto legislativo 502/92 e s.m.i., al quale afferiscono 7 Strutture, di seguito riportate, ad alto livello di autonomia, che agiscono in sinergia. Ciò al fine di realizzare una sempre maggiore integrazione funzionale tra le varie discipline della prevenzione e della sicurezza tramite l'adozione di percorsi assistenziali trasversali, focalizzati alla presa in carico globale dei problemi sanitari delle collettività, come la sicurezza alimentare, la prevenzione primaria (stili di vita) e secondaria (screening) delle malattie cronico degenerative, la sicurezza degli ambienti di vita e di lavoro, il rapporto tra ambiente e salute e la gestione delle emergenze di sanità pubblica.

Di seguito si rappresentano le Strutture che afferiscono al Dipartimento di Prevenzione: - Soc Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (Spresal) - Soc Igiene e Alimenti e Nutrizione (SIAN) - Soc Igiene e Sanità Pubblica (SISP) - Soc Servizio Veterinario Area A - Sos Dipartimentale Servizio Veterinario Area B - Sos Dipartimentale Servizio Veterinario Area C - Sos Dipartimentale Medicina Legale.

Macro area Territoriale

Il Distretto, quale articolazione territoriale ed organizzativa dell'ASL, realizza una funzione di erogazione produttiva e di coordinamento della rete dei servizi e, contemporaneamente, una funzione di garanzia e di accompagnamento nell'accesso dei servizi. Il complesso di attività svolte nel territorio sono coordinate dalla struttura complessa Distretto VCO. Si è previsto un unico distretto (pur garantendo la specificità dei singoli territori articolando i Comitati dei Sindaci di Distretto nelle Aree del Verbano, Cusio ed Ossola) per assicurare processi omogenei di distribuzione delle risorse e di equità nell'accesso e nell'utilizzazione dei servizi. La struttura complessa Distretto VCO agisce in stretta con le strutture afferenti ai Dipartimenti di Salute Mentale, Serd, Materno Infantile, di Prevenzione ed ospedalieri e con gli Enti gestori dei Servizi socio assistenziali.

Nell'ambito territoriale del Distretto del VCO afferiscono 4 Case della Salute ubicate nei Comuni di Verbania, Omegna, Cannobio, Crevoladossola.

Nel 2023 continuerà la programmazione per la realizzazione, con i fondi del P.N.R.R., di n° 3 Case di Comunità a Verbania, Domodossola e Omegna e per la progettazione di un Ospedale di Comunità nel Comune di Gravellona Toce.

Nel 2022 è stata istituita la Centrale Operativa Territoriale (COT) ubicata presso la sede legale ad Omegna, utiizzando i fondi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione, in conformità a quanto disposto dalla Determinazione Dirigenziale (DD) n. 906 del 27.5.2022 che ha previsto la messa in atto di un *Progetto Pilota di sviluppo delle Centrali Operative Territoriali nelle Aziende Sanitarie Locali della Regione Piemonte*. La COT rappresenta un modello organizzativo dell’Azienda Sanitaria Locale a valenza distrettuale che svolge funzioni di coordinamento della presa in carico della persona e di raccordo tra servizi e professionisti coinvolti nei diversi setting assistenziali: attività territoriali, sanitarie e sociosanitarie, ospedaliere e dialoga con la rete dell’emergenza urgenza. L’obiettivo è quello di assicurare continuità, accessibilità e integrazione dell’assistenza.

Per quanto attiene l’organizzazione dell’assistenza primaria si riportano alcuni dati ritenuti significativi:

Punti di erogazione territoriali: ambulatori dei MMG, Pls e della guardia medica.

<i>Fonte: archivio distretti - Dati al 31.12.2022</i>				
MMG/Pls	Area Verbano	Area Cusio	Area Ossola	ASL VCO
N° MMG	29	30	38	97
<u>di cui:</u>				
- medicina in associazione	0	2	2	4
- medicina in rete	4	7	10	21
- medicina di gruppo	10	11	13	34
Totale medici in aggregazione	14	20	25	59
MMG: N° ambulatori medici	64	77	94	235
MMG: N° ore apertura settimanali	481	542	618	1641
N° Pls	5	3	4	12
<u>di cui:</u>				
- pediatri di gruppo	4	1	3	8
- pediatri in associazione	0	2	0	2
Totale pediatri in aggregazione	4	3	3	10
PLs: N° ambulatori medici	14	6	11	31
PLs: N° ore apertura settimanali	101	52	69	222

<i>Fonte: archivio distretti - Dati al 31.12.2022</i>	
CONTINUITA' ASSISTENZIALE (Ex Guardia Medica)	
Aree/ASL VCO	N° Postazioni
Verbano	Cannobio
	Verbania
	Stresa
Totale	3
Cusio	Omegna
Totale	1
Ossola	Domodossola
	Premosello Chiovenda
Totale	2
TOTALE POSTAZIONI ASL VCO	6

<i>Fonte: archivio distretti - Dati al 31.12.2022</i>				
Distretto VCO	Sedi Sub distrettuali	Punti prelievi	Farmacie	Dispensari
1	12	12	76	16

Per quanto riguarda l'organizzazione dell'assistenza residenziale si osserva che l'azienda opera mediante 1 presidio a gestione diretta (Hospice San Rocco) e 33 strutture convenzionate.

La tipologia delle strutture convenzionate ed il tipo di assistenza erogata dalle stesse è la seguente:

N. 25 strutture residenziali	di cui: 3 per assistenza psichiatrica, 20 per assistenza agli anziani e 2 per assistenza ai disabili fisici)
N. 8 strutture semiresidenziali	di cui: 3 per assistenza agli anziani e 5 per assistenza ai disabili fisici.

Gli istituti o centri di riabilitazione convenzionati ex art.26 L.833/78 ubicati sul territorio dell'ASL VCO sono 2: l'Istituto Sacra Famiglia e l'Associazione Centri del V.C.O.

Per quanto attiene l'assistenza agli anziani, ai disabili, ai malati terminali, il numero di posti letto disponibili nel territorio del VCO al novembre 2022 è il seguente:

<i>Fonte: archivio distretti - Dati al 31.12.2022</i>				
Tipologia	Area Verbano	Area Cusio	Area Ossola	ASL VCO
CAVS (Continuità assistenziale a valenza sanitaria)	70	20	40	130
RSA (Residenza sanitaria assistenziale)	349	234	375	958
NAT (Nuclei Alzheimer temporanei)	20	10	10	40
RAF disabili (Residenza assistenziale flessibile)	74	0	10	84
Gruppi appartamento/Comunità Alloggio	19	4	26	49

Disabili				
Hospice + NAC/NSV (Nucleo di alta complessità neurologica/ Nucleo Stati Vegetativi)	10 20	0	0	10 20
Residenze minori	19	12	8	44
Centro diurno anziani	16	15	10	41
Centro diurno minori	15	10	0	25
Centro diurno Alzheimer	2	2	2	6
Centro diurno disabili	20	10	30	60

Macro area Ospedaliera

Nell'ambito dell'ASL VCO sono presenti n. 2 Presidi ospedalieri a gestione diretta, "Castelli" di Verbania e "S. Biagio" di Domodossola.

Con DGR n. 1-600 del 19.11.2014 (poi integrata con la DGR n. 1-924 del 23.1.2015) la Regione ha provveduto all'adeguamento della rete ospedaliera agli standard della legge 135/2012 e del Patto per la Salute 2014-2016. **Le aree/specialità per ciascun Presidio ospedaliero** a gestione diretta sono di seguito riportate (così come definito dalla DGR n. 1-600/2014 integrata dalla DGR n. 1-924/2015). Il totale delle strutture di area ospedaliera è pari a 25.

Area	Specialità
Medica	Cardiologia – Geriatria – Medicina Generale - Nefrologia Dialisi-Neurologia - Oncologia
Chirurgica	Chirurgia Generale - Oculistica - ORL -Ortopedia -Urologia
Materno infantile	Ostetricia -Pediatria
Emergenza	MCAU -
	Terapia intensiva/rianimazione/anestesia
Post acuzie	RRF
Diagnostica e supporto	Anatomia e istologia patologica
	Direzione Sanitaria - Farmacia Ospedaliera – Laboratorio Analisi – Radiologia

Sul territorio del V.C.O. sono inoltre ubicati due Presidi privati convenzionati di tipo riabilitativo (Casa di Cura "l'Eremo di Miazzina" e Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico "S. Giuseppe" di Piancavallo) ed il Presidio pubblico/privato denominato "Centro Ortopedico di Quadrante Ospedale Madonna del Popolo di Omegna" (C.O.Q. S.p.A.), costituito in Società per azioni a capitale misto, pubblico/privato, di cui l'A.S.L. V.C.O. detiene la quota di maggioranza pari al 51%.

I posti letto:

Di seguito è riportata una tabella riassuntiva con l'indicazione dei posti letto (ordinari e diurni) per presidio ospedaliero riferiti al 7 gennaio 2022.

POSTI LETTO AL 7 DICEMBRE 2022

PRESIDIO OSPED. DOMODOSSOLA: codice area 01						OMEGNA	PRESIDIO OSP.VERBANIA: codice area: 02						totale x reparto			
REPARTO	Cod Spec	R.COVID	R.O.	DH	D.S.	D.H.	REPARTO	Cod Spec	R.COVID	R.O.	D.H.	D.S.	R.COVID	R.O	D.H.	D.S.
CARDIOLOGIA	08		8	1			CARDIOLOGIA	8		8	1			16	1	
							MAL.INFETTIVE	24	5	5	1		5	5	1	
MEDICINA G.	26	4	22	3			MEDICINA G.	26	4	20	3		8	42	6	
							NEFROLOGIA	29		11	1			11	1	
NEUROLOGIA	32		14*	1										14	1	
ONCOLOGIA	64			3		2 *	ONCOLOGIA	64		6	6			6	9	
CHIRURGIA G.	09		16				CHIRURGIA G.	09		14				30		
OCULISTICA	34		2											2		
ORTOTRAUM	36		10				ORTOTRAUM	36		10				20		
ORL	38		4											4		
UROLOGIA	43		10				UROLOGIA	43						10		
D.S.MULT.	98				12		D.S.MULT.	98				5				17
NIDO	31		8				NIDO	31		21				29		
PUNTO N./GIN			5				OST.GINEC.	37		10				15		
							PEDIATRIA	39		5	1			5	1	
							NEONATOL.	62		2				2		
T.I./RIANIMAZ.	49		6				T.I./RIANIMAZ	49	2	4			2	10		
UTIC	50		3				UTIC	50		1				4		
							PSICHIATRIA	40		11	1			11	1	
LIBERA PROF	67		1	1	1		LIBERA PROF.	67		1	1	1		2	2	2
totale		4	109	9	13	2	totale		11	129	15	6	15	238	23	19

- Temporaneamente non attivi

- Rispetto ai 14 posti della Soc Neurologia, 4 afferiscono alla Stroke Unit

Dati di attività ospedaliera

Si segnalano alcuni dati di attività degli anni 2020-21-22 con particolare riferimento: – alla degenza (ordinaria ed in DH) – alla specialistica ambulatoriale.

SEDE	ANNO 2020		
	TIPOLOGIA RICOVERI	CASI	VALORE (€)
EMERGENZA COVID-19	R.O.	953	4.450.759
OSPEDALE VERBANIA	R.O.	4.168	11.991.709
	DH/DS	692	650.339
OSPEDALE DOMODOSSOLA	R.O.	3.644	15.369.154
OSPEDALE DOMODOSSOLA	DH/DS	1.046	1.317.687
TOTALE R.O.		8.765	31.811.622
TOTALE DH/DS		1.738	1.968.026
TOTALE		10.503	33.779.648

SEDE	ANNO 2021		
	TIPOLOGIA RICOVERI	CASI	VALORE (€)
Emergenza Covid-19	R.O.	627	4.127.307
OSPEDALE VERBANIA	R.O.	4.522	13.010.861
	DH/DS	662	688.803
OSPEDALE DOMODOSSOLA	R.O.	3.626	15.913.835
OSPEDALE DOMODOSSOLA	DH/DS	1.296	1.688.425
TOTALE R.O.		8.775	33.052.003
TOTALE DH/DS		1.958	2.377.228
TOTALE		10.733	35.429.230

SEDE	Dati al 30.11.2022		
	TIPOLOGIA RICOVERI	CASI	VALORE (€)
Emergenza Covid-19	R.O.	354	1.822.893
OSPEDALE VERBANIA	R.O.	3.843	12.249.707
	DH/DS	827	957.518
OSPEDALE DOMODOSSOLA	R.O.	3.490	14.631.315
OSPEDALE DOMODOSSOLA	DH/DS	1.534	1.971.966
TOTALE R.O.		7.687	28.703.915
TOTALE DH/DS		2.361	2.929.484
TOTALE		10.048	31.633.398

Per ulteriori dettagli in merito all'organizzazione dell'azienda si rinvia alle sezioni 2.2 e 3 del P.I.A.O.

Riflessioni in merito al contesto interno/esterno

Da un'analisi, seppure sintetica, del contesto esterno e di quello interno all'ASL VCO si osserva che non sembra che detti ambiti presentino criticità tali da poter influire, negativamente, sul livello di rischio corruttivo. Per quanto riguarda l'ambito esterno, tenuto conto di quanto appreso dalla Prefettura del Verbano, Cusio Ossola in merito all'ordine ed alla sicurezza pubblica nella Provincia non emerge l'esistenza di fenomeni legati all'infiltrazione da parte della criminalità organizzata, fattore che potrebbe, se esistente, incidere, in misura significativa, nell'alimentare la corruzione nel territorio.

Per quanto attiene il contesto interno va evidenziato che la maggior parte degli ambiti di attività dell'azienda (analogamente a tutte le aziende sanitarie) sono legati al rispetto: - di norme di legge (sia statali che regionali); - di regolamenti; - di procedure/percorsi che disciplinano una parte dei processi aziendali. In tal modo si riduce l'ambito di discrezionalità e si previene la possibilità di errori involontari da parte di operatori e funzionari. Ciò detto occorre comunque un costante impegno diretto alla revisione della regolamentazione dei diversi processi aziendali.

Al fine di presidiare la legalità in azienda concorrono: - il sistema qualità (reso concreto grazie alla messa in atto, in ambito sanitario, di percorsi e procedure); - il sistema dei controlli interni (realizzato dalla struttura Controllo di Gestione); - l'attività svolta dai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.); - l'attuazione del Percorso Attuativo della Certificabilità (PAC) coordinato dal Direttore della Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio; - il Servizio Ispettivo; - l'attività svolta dal referente qualità/rischio clinico.

Sul tema della legalità si sintetizzano i principali punti di forza/debolezza interni rispetto alle opportunità/minacce esterne.

<p>Punti di forza (interni all'ASL VCO) All'interno dell'Azienda si registra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un generale buon livello di aderenza verso i temi della legalità e dell'etica pubblica; - l'applicazione del percorso Attuativo di Certificabilità (P.A.C.); - la diffusione dei contenuti del Codice di Comportamento ai Direttori di Struttura e, a cascata, a tutti gli operatori; - la previsione di iniziative mirate nell'ambito del Piano della Comunicazione e del Piano Formativo aziendale; - l'adesione al Programma Nazionale Esiti (P.N.E.), come strumento utile a migliorare la performance aziendale, anche grazie all'esistenza di un efficace sistema qualità. 	<p>Punti di debolezza (interni all'ASL VCO) All'interno dell'Azienda si registra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>talvolta</u> una difficoltà ad attuare le misure in ambito di prevenzione della corruzione, anche tenuto conto della carenza di personale amministrativo che possa seguire gli aspetti di tipo più burocratico. - A fronte della necessità di mantenere vigile l'attenzione in merito all'attività di gestione del rischio, in particolare per quanto attiene la fase di monitoraggio, si rileva, talvolta, una difficoltà da parte di taluni Direttori di Struttura, a seguire, in aggiunta agli adempimenti propri della struttura, anche i gravosi impegni in tema di prevenzione della corruzione.
<p>Opportunità (esterne)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Società civile attiva sul territorio. - Attaccamento della popolazione ai servizi che si evidenzia con numerose campagne di donazione di fondi e attrezzature (lo testimoniamo le donazioni, in denaro o in attrezzature, effettuate anche con riguardo all'emergenza covid). - Presenza, sul territorio, di numerose associazioni di volontariato attive in ambito sanitario. 	<p>Minacce (esterne)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senso di sfiducia rilevato, talvolta, nei cittadini nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei suoi operatori. - Rapporti medico/paziente talvolta difficoltosi. - Difficoltà, talvolta, ad applicare la normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione/trasparenza anche tenuto conto della complessità della materia.

<p>- Realizzazione di momenti di confronto tra i R.P.C.T. delle Aziende Sanitarie e la Regione Piemonte..</p> <p>- Maggior attenzione, da parte delle istituzioni, dei media, della politica in merito ai concetti di etica in ambito pubblico.</p>	
---	--

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il P.I.A.O. costituisce uno strumento di programmazione pubblica integrata per la creazione di valore pubblico. Si rileva un grande salto da un concetto di mera performance di processo, per passare ad una logica di valore per il sistema, per il cittadino e per l'organizzazione.

Nato in seno alla riforma della PA perseguita dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) il P.I.A.O. intende rispondere a diverse finalità:

- - burocrazia + semplificazione per dipendenti, cittadini, imprese;
- + qualità programmatica (soprattutto con riferimento ad obiettivi ed indicatori) e velocità di aggiornamento della programmazione al modificarsi del contesto di riferimento;
- convergenza sinergica delle diverse prospettive programmatiche (performance, anticorruzione, trasparenza, personale ...) **verso l'orizzonte comune della creazione di valore pubblico** ovvero del miglioramento del benessere di cittadini e di tutti gli stakeholder.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nell'ambito delle Linee guida n. 1/2017 definisce il valore pubblico come il livello complessivo di benessere economico, sociale ma anche ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder creato da una amministrazione pubblica rispetto ad un livello di partenza. In particolare dalle linee guida si evince che: *"... la fase di programmazione serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e, quest'ultima, in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi"*.

In sostanza, per cogliere l'opportunità di semplificazione e miglioramento della programmazione in modo funzionale all'ottimizzazione dei servizi e per accrescere il benessere dei cittadini il P.I.A.O. è costruito come Piano integrato tra le varie prospettive programmatiche verso l'orizzonte "unico" della generazione di maggiore valore pubblico. In sostanza il P.I.A.O. si configura quale strumento per programmare, in modo semplificato, qualificato ed integrato le performance attese e le misure di gestione dei rischi corruttivi, a partire dalla cura della salute organizzativa e professionale dell'Ente, con il fine di creare valore pubblico.

Nell'ambito della sezione 1, alla quale si fa rinvio, sono illustrati i valori (ripresi dal vigente atto aziendale) che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione e che, in sintesi, afferiscono alla centralità del cittadino, quale titolare del diritto alla salute, alla presa in carico globale dell'assistito quale destinatario delle

cure, all'umanizzazione delle cure stesse, alla qualità clinica ed organizzativa dei servizi erogati ai fini delle cure, alla trasparenza dei processi organizzativi e di decisione, alla prevenzione e repressione della corruzione.

Nell'ambito dei valori che l'Azienda ha preso come riferimento si ritiene di evidenziare quelli di seguito riportati ed individuare una serie di progetti e conseguenti obiettivi che l'Azienda intende realizzare nel triennio, **anche tenuto conto delle misure di Benessere Equo e sostenibile dell'Agenda ONU 2030, degli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT, degli obiettivi di digitalizzazione presenti in Agenda digitale e nel Piano Triennale per l'Informatica 2021-2023**, del documento della Presidenza del Consiglio di Ministri "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica amministrazione".

- all'efficiamento, semplificazione/reingegnerizzazione dei processi
- all'efficacia dei processi,
- alla prossimità dei servizi verso i cittadini/utenti
- all'accessibilità tempo/spazio dei servizi erogati.

Con riferimento alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure si segnala:

- l'attività che si sta portando avanti sia per quanto attiene il Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE) sia per lo sviluppo della telemedicina;

-l'attività che verrà svolta già dai primi mesi del 2023 per passare al nuovo sistema amministrativo contabile promosso dalla Regione Piemonte al fine di omogeneizzare le procedure in tutte le aziende sanitarie piemontesi.

Si rileva, inoltre che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) "Missione 6 Salute" consentirà di realizzare un importante programma di innovazione digitale.

Occorre anche rilevare che, considerato che le aziende sanitarie hanno come obiettivo quello di creare valore pubblico, la **messa in atto di misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza** (vedi sottosezione 2.3 del PIAO) riveste una fondamentale importanza per raggiungere questo obiettivo, da realizzare riducendo il rischio corruttivo. Inoltre, anche riducendo gli sprechi e orientando, in modo corretto, l'azione amministrativa, mettendo in atto controlli interni, il lavoro in team con tutti i soggetti coinvolti nella redazione del PIAO, il coinvolgimento dei soggetti portatori di interessi, rappresentano elementi che contribuiscono a generare valore pubblico.

Anche le **misure di prevenzione del riciclaggio** rappresentano uno strumento per creare valore pubblico in quanto vengono a gestire il rischio che l'azienda possa entrare in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Questo assume un rilievo particolare dovendo gestire i fondi del P.N.R.R. consentendo la tempestiva individuazione di situazioni di rischio.

Obiettivi da realizzare nel triennio 2023-2025

Progetto	Continuità ospedale territorio
Valore	Efficiamento di processo

	<p>1) NDCC percorso informatizzato con PHI</p> <p>2) percorso di continuità per rientri a domicilio degli utenti</p>
Obiettivo 2023	<p>1) Immediatezza della ricezione della proposta di continuità</p> <p>1a) Presa in carico della proposta da parte del NDCC entro 72 ore dalla ricezione della stessa</p> <p>1b) Entro 72 ore feriali dalla ricezione identificazione di una struttura e della data di inserimento in CA</p> <p>2) Garanzia, da parte degli infermieri della COT, del percorso di rientro a domicilio per gli utenti con bisogni di assistenza residui al momento della dimissione dalla CA.</p>
Indicatore	<p>1) 1a) Numero di prese in carico delle richieste entro 72 ore/numero di richieste</p> <p>1b) numero di identificazione delle strutture e delle date di allocazione degli utenti entro 72 ore feriali/ numero di richieste</p> <p>2) numero di rientri a domicilio gestiti dagli infermieri della COT / numero dei rientri a domicilio</p>
Standard	<p>1) 1a) 100%</p> <p>1b) 100%</p> <p>2) 100%</p>
Obiettivo 2024/2025	1), 2) mantenimento attività

*

Progetto	Continuità ospedale territorio
Valore da realizzare	<u>Miglioramento di prossimità fisica e di accessibilità</u>
Obiettivo 2023	<p>1) Gli infermieri della COT si recano nelle strutture di CA per valutare i percorsi assistenziali, organizzando riunioni fisiche e/o virtuali 1 volta alla settimana;</p> <p><u>attori coinvolti:</u> - infermiere della COT - Assistente Sociale COT e - Direttore Sanitario e infermiere/Coordinatore della Struttura di CA</p> <p>2) Gli infermieri del NDCC organizzano colloqui di orientamento e di supporto alle famiglie nelle sedi di Omegna, Verbania e Domodossola;</p> <p><u>attori coinvolti:</u> infermiere NDCC, Assistente sociale COT e caregiver/famiglia;</p> <p>3) Gli infermieri del NDCC su richiesta di CA dal MMG si recano a domicilio per valutare il contesto domiciliare e condividere il progetto con il cittadino/caregiver;</p> <p><u>attori coinvolti:</u> infermiere NDCC, Assistente sociale COT, cittadino e caregiver/famiglia</p>
Obiettivo 2024/2025	Attività da proseguire.
Indicatori	- numero di incontri effettuati/52 settimane

	<ul style="list-style-type: none"> - numero di colloqui organizzati/numero di cittadini inseriti in CA - numero di utenti valutati a domicilio/numero di richieste pervenute dai MMG
Standard	1) 100% 2) 100% 3) 100%

*

Progetto	Implementazione dell'attività dell'Infermiere di Comunità con riferimento al punto 6 del DM 77/2022
Valori	<u>Efficientamento di processo</u> : identificare un infermiere di comunità per una popolazione definita <u>Efficientamento di prossimità e di accessibilità</u> : l'infermiere di comunità si reca nel territorio di riferimento, raccoglie i bisogni di salute della popolazione, orienta i percorsi e risponde ai bisogni di assistenza infermieristica
Obiettivo 2023	Presenza in carico di 3500 ultra65 da parte dell'Infermiere di Comunità.
Indicatore	N° cittadini ultra65 presi in carico / 3500
Standard	100%
Obiettivo 2024	Presenza in carico di 3800 ultra 65 da parte dell'Infermiere di Comunità
Indicatore	N° cittadini ultra65 presi in carico / 3800
Standard	100%
Obiettivo 2025	Presenza in carico di 4200 ultra 65 da parte dell'Infermiere di Comunità
Indicatore	N° cittadini ultra65 presi in carico / 4200
Standard	100%
Nota - Si prevede la presa in carico di 4500 ultra65 da parte dell'infermiere di comunità nel 2026	

*

Progetto	Piano di cronicità: "Erogazione percorsi di cure"
Valori	Garantire l'assistenza per i pazienti cronici all'interno del Piano Locale Cronicità attraverso "PSDTA" dedicati mirando a ridurre la frammentazione dell'erogazione dell'assistenza attraverso una "continuità" alla cura nell'ottica di una <u>migliore accessibilità</u> e una <u>migliore appropriatezza</u> nella gestione della domanda e dell'offerta
Obiettivo 2023	Applicazione dei percorsi di cura dei PSDTA: - BPC - , Malattia Renale Cronica - Scompenso Cardiaco .
Indicatore	Presenza in carico del 50% dei pazienti / sul totale in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale.
Standard	Continuità nella gestione e presa in cura della persona affetta da uno dei tre

	PSDTA in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale. 100%
Obiettivo 2024	Erogazione dei percorsi di cura dei PSDTA: BPCO - Malattia Renale Cronica - Scompenso Cardiaco - Malattia di Parkinson.
Indicatore	Presenza in carico del 70% dei pazienti /sul totale in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale.
Standard	Continuità nella gestione e presa in cura della persona affetta da uno dei quattro PSDTA in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale. 100%
Obiettivo 2025	Erogazione dei percorsi di cura dei PSDTA: - BPCO - Malattia Renale Cronica - Scompenso Cardiaco - Malattia di Parkinson - Malattia di Alzheimer
Indicatore	Presenza in cura del 100% dei pazienti sul totale in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale.
Standard	Continuità nella gestione e presa in cura della persona affetta da uno dei cinque PSDTA in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale. 100%

*

Progetto	Piano di cronicità: "Agende dedicate"
Valori da realizzare	Garantire la disponibilità, per i pazienti cronici all'interno del Piano Locale Cronicità, di "agende dedicate" di visita specialistica ambulatoriale (visita successiva alla prima) nell'ottica di una <u>migliore accessibilità</u> e una <u>migliore appropriatezza</u> nella gestione della domanda e dell'offerta.
Obiettivo 2023	Attivazione ed erogazione di " <u>agende dedicate</u> " per i pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA BPCO, Malattia Renale Cronica e Scompenso Cardiaco.
Indicatore	Attivazione ed erogazione di "agende dedicate" per almeno il 50% delle prestazioni di visita specialistica ambulatoriale / sul totale dei pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA BPCO, Malattia Renale Cronica e Scompenso Cardiaco.
Standard	Garantire ed assicurare le prestazioni ambulatoriali di controllo dei pazienti arruolati nei PSDTA mettendo a disposizione "agende dedicate". 100%
Obiettivo 2024	Attivazione ed erogazione di " <u>agende dedicate</u> " per i pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA: - BPCO, Malattia Renale Cronica - Scompenso Cardiaco - Malattia di Parkinson.
Indicatore	Attivazione ed erogazione di "agende dedicate" per almeno il 70% delle

	prestazioni di visita specialistica ambulatoriale / sul totale dei pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA sopra indicati.
Standard	Garantire ed assicurare le prestazioni ambulatoriali di controllo dei pazienti arruolati nei PSDTA mettendo loro a disposizione "agende dedicate". 100%
Obiettivo 2025	Attivazione ed erogazione di " <u>agende dedicate</u> " per i pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA: BPCO, Malattia Renale Cronica e Scopenso Cardiaco, Malattia di Parkinson e Malattia di Alzheimer
Indicatore	Attivazione ed erogazione di " <u>agende dedicate</u> " per almeno il 100% delle prestazioni di visita specialistica ambulatoriale / sul totale dei pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA sopra indicati.
Standard	Garantire ed assicurare le prestazioni ambulatoriali di controllo dei pazienti arruolati nei PSDTA mettendo loro a disposizione "agende dedicate". 100%

*

Progetto	Piano di cronicità: "<u>Prestazioni in "telemedicina"</u>
Valori da realizzare	Garantire la disponibilità per i pazienti cronici all'interno del Piano Locale Cronicità di prestazioni in "telemedicina" di visita specialistica ambulatoriale (visita successiva alla prima) nell'ottica di una <u>migliore accessibilità</u> e una <u>migliore appropriatezza</u> nella gestione della domanda e dell'offerta.
Obiettivo 2023	Attivazione ed erogazione di <u>prestazioni ambulatoriali in "telemedicina"</u> per i pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA: BPCO, Malattia Renale Cronica e Scopenso Cardiaco .
Indicatore	Erogazione di almeno il 50% delle prestazioni di "telemedicina" / sul totale dei pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA sopra indicati.
Standard	Garantire ed assicurare le prestazioni ambulatoriali di controllo in "telemedicina" dei pazienti arruolati nei PSDTA indicati . 100%
Obiettivo 2024	Attivazione ed erogazione di prestazioni ambulatoriali in "telemedicina" per i pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA: BPCO, Malattia Renale Cronica, Scopenso Cardiaco e Malattia di Parkinson.
Indicatore	Erogazione di almeno il 70% delle prestazioni di "telemedicina"/ sul totale dei pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA sopra indicati
Standard	Garantire ed assicurare le prestazioni ambulatoriali di controllo in "telemedicina" dei pazienti arruolati nei PSDTA sopra indicati. 100%

Obiettivo 2025	Attivazione ed erogazione di prestazioni ambulatoriali in “telemedicina ” per i pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA: BPCO, Malattia Renale Cronica, Scompenso Cardiaco, Malattia di Parkinson e malattia di Alzheimer
Indicatore	Erogazione di almeno il 100% delle prestazioni di “telemedicina” / sul totale dei pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA sopra indicati
Standard	Garantire ed assicurare le prestazioni ambulatoriali di controllo in “telemedicina” dei pazienti arruolati nei PSDTA . 100%

*

Progetto:	Obiettivo di digitalizzazione presente in Agenda digitale e nel Piano Triennale per l’Informatica 2021-2023 (vd. Obiettivo 4.1). Il progetto prevede l’esecuzione di tutte le fasi operative necessarie al conseguimento dell’obiettivo: pianificazione, affidamento, esecuzione, controllo in corso d’opera, verifica di conformità e messa in esercizio.
Valori da realizzare	<u>Miglioramento della qualità e sicurezza</u> , soprattutto in termini di disponibilità e continuità di servizio, dei servizi digitali erogati dall’ASL VCO migrandone gli applicativi ancora on-premise (ovverosia ancora installati nel <i>datacenter</i> di Gruppo B attualmente dislocato la stessa sede dell’ASL) verso infrastrutture e servizi <i>cloud</i> qualificati.
Obiettivo 2023	Migrazione in <i>cloud</i> degli applicativi tuttora presenti presso il <i>datacenter</i> locale dell’ASL VCO, classificato come di gruppo B da AgID, e dismissione di tale <i>datacenter</i> locale
Indicatore	2 applicazioni su 2 migrate (RIS-PACS e Sistema rilevazione presenze)
Standard	Entro l’anno 2023

*

Progetto: descrizione	Obiettivo di digitalizzazione presente in Agenda digitale e nel Piano Triennale per l’Informatica 2021-2023 (vd. Obiettivo 6.1). Il progetto prevede la realizzazione, anche in autonomia e in economia, delle azioni positive applicabili per il conseguimento dell’obiettivo
Valori da realizzare	Azioni volte al <u>miglioramento dell’efficienza ed efficacia</u> dei servizi erogati tramite l’incremento dei livelli di integrità e affidabilità dei dati trattati
Obiettivi 2023	Aumento della consapevolezza del rischio <i>cyber</i> (<i>cyber security awareness</i>) da parte del personale dell’ASL, mediante: <ul style="list-style-type: none"> a) Diffusione di un vademecum interno per l’accesso e l’utilizzo sicuro dei dispositivi e delle risorse informatiche dell’Azienda; b) Predisposizione di un questionario ad hoc per la verifica del livello di consapevolezza ex ante (situazione iniziale) ed ex post (successiva al dispiegamento delle azioni previste); c) Formazione finalizzata all’incremento della consapevolezza generale in ordine

	ai temi della sicurezza informatica e della tutela della <i>privacy</i> ; d) Formalizzazione di un processo di formazione e miglioramento continui e di acquisizione e valutazione dei relativi <i>feedback</i> orientata alla definizione delle retro-azioni necessarie.
Indicatore 1	Questionario somministrato ai dipendenti dell'ASL per la rilevazione del livello di consapevolezza <i>as-is</i> .
Indicatore 2	Corsi erogati / corsi programmati: 2/2
Standard	100%
Obiettivo 2024	Prosecuzione dell'obiettivo di incremento della consapevolezza su rischi e comportamenti corretti in ambito sicurezza informatica
Indicatore	Incremento percentuale del livello di consapevolezza pari almeno al 25%
Standard	100%
Obiettivo 2025	Prosecuzione dell'obiettivo di incremento della consapevolezza su rischi e comportamenti corretti in ambito sicurezza informatica
Indicatore	Incremento percentuale del livello di consapevolezza pari almeno al 25%
Standard	100%

*

Progetto	Rimodulazione dell'attività ordinaria di specialistica ambulatoriale: il progetto prevede un costante monitoraggio delle agende che consenta di realizzare una flessibile gestione degli slot, con ottimizzazione di tutti gli spazi/priorità non pienamente occupati in relazione anche al fabbisogno espresso come DEMA prescritte e non ancora prenotate. Verranno inoltre evidenziati tutti gli slot che, nella settimana successiva, risultano liberi da prenotazioni, così da anticipare prenotazioni con tempi di attesa oltre gli standard. Sono in fase di ottimizzazione PDTA che garantiranno un migliore processo assistenziale finalizzato a rispondere a specifici bisogni di salute con coinvolgimento delle strutture territoriali.
Valori	Efficientamento - miglioramento della presa in carico dei pazienti
Obiettivo 2023	Diminuire il numero delle DEMA pending (non prese in carico), aumento della produzione rispetto al 2019 (anno di riferimento) e diminuzione dei tempi di attesa per priorità.
Indicatore	<ul style="list-style-type: none"> • N° pending 2023 < N° pending 2019 • N prestazioni prodotte 2023 > N. prestazioni prodotte 2019 • Tempo medio d'attesa per classe di priorità (U B D P)
Standard	<ul style="list-style-type: none"> • pending < n° 2019 • produzione = 100% • riconduzione dei tempi di attesa entro gli standard per classe
Per gli anni 2024-2025 si rimodulerà l'obiettivo.	

*

Progetto	Rimodulazione dell' <u>attività ordinaria</u> di ricovero: nell'ambito dei 2 presidi del'ASL sono state collocate 12 sale operatorie, i blocchi operatori di Verbania e Domodossola
-----------------	--

	sono aperti tutti i giorni feriali dalle ore 08:00 alle ore 16:00 in modo da consentire l'esecuzione di tutti gli interventi programmati, provenienti dalla lista operatoria. È in programma l'ottimizzazione dei sistemi informatici, sia di gestione delle sale operatorie che di integrazione, con la lista operatoria di pericover. Ciò consentirà una migliore gestione del percorso operatorio dal momento di inserimento in lista. Verrà riorganizzata l'attività in base alle esigenze espresse dalla Lista d'Attesa e conseguentemente verranno riviste le modalità di assegnazione delle sedute operatorie isorisorse.
Valore	Efficientamento: superare la produzione 2022
Obiettivo 2023	Ridurre le liste d'attesa per ricoveri tipo 1 2 3 e classi di priorità
Indicatore	N. interventi 2023 > N. interventi 2022
Standard	> = 100
Per gli anni 2024-2025 si rimodulerà l'obiettivo	

*

Progetto	"Sicura La guida" promuovere comportamenti liberi dall'alcol al fine di prevenire gli incidenti stradali
Valore	prevenzione
Obiettivo 2023	Intervento nelle classi 3-4-5 delle scuole secondarie di secondo grado, Metodo: confronto sul tema cercando di modificare false credenze e promuovere consapevolezza attraverso un percorso esperienziale che utilizza Lunettes (occhiali che simulano gli effetti di alcol); tappeto con percorso stradale; simulatori auto e moto.
Indicatore	N. di classi coinvolte; N. di scuole coinvolte
Standard	3 Istituti scolastici per ogni territorio, il Cusio, il Verbano, l'Ossola.

*

Progetto	"Sicura La notte": promuovere comportamenti liberi dall'alcol e dalle droghe nei contesti informali del divertimento giovanile al fine ridurre i rischi legati al consumo di alcol e droghe e di prevenire gli incidenti stradali ad essi correlati.
Valore	prevenzione
Obiettivo 2023	Allestimento di una postazione mobile nelle aree vicine ai luoghi formali ed informali del divertimento giovanile pre-serale e notturno per poter informare, misurare l'alcolemia, provare l'esperienza dei simulatori auto e moto; offrire possibilità di confronto con Operatori Esperti e Peer Educator.
Indicatore	N. di contatti per uscita; N. di uscite sul territorio
Standard	N complessivo di 90 contatti; almeno un'uscita per ogni territorio, il Cusio, il Verbano, l'Ossola.

*

Progetti	Elaborati dalle Strutture afferenti il Dipartimento di Prevenzione
Valore	prevenzione
Obiettivo 2023	Messa in atto azioni per la realizzazione del Piano Locale di Prevenzione (PLP) anno 2023
Indicatore	Si rinvia agli specifici indicatori del PLP
Standard	Si rinvia agli specifici standard del PLP
Anni 2024 e 2024	Messa in atto azioni per la realizzazione del PLP per ciascun anno

*

Progetto	Efficientamento energetico
Valore	Efficientamento
Obiettivo 2023	Predisporre un protocollo specifico per il contenimento dell'uso dell'energia da inserire nel Codice di Comportamento aziendale
Indicatore	Protocollo
Standard	Agosto 2023
2024-2024	Capillare diffusione protocollo

*

Progetto	Efficientamento energetico
Valore	Efficientamento
Obiettivo 2023	Predisposizione di uno studio/progetto per l'installazione di pannelli fotovoltaici per la produzione di energia elettrica pulita, ad integrazione del tri-generatore presente presso il P.O. di Verbania che presenta caratteristiche idonee.
Indicatore	Predisposizione dello studio/progetto dell'impianto fotovoltaico
Standard	Entro dicembre 2023
Obiettivo 2024	Realizzazione dell'impianto fotovoltaico con l'installazione dei pannelli solari sulle coperture piane del P.O. di Verbania e successiva messa in rete
Indicatore	Realizzazione dell'intervento
Standard	Entro dicembre 2024
Obiettivo 2025	Mantenimento dell'efficienza dell'impianto fotovoltaico
Indicatore	Mantenimento della produzione media di energia elettrica
Standard	Entro dicembre 2025

2.2 PERFORMANCE

La sottosezione “Performance” rappresenta la sezione strategico programmatica con la quale l’ASL VCO da avvio al ciclo della performance definendo, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori ed i target sui quali si basa la misurazione e la conseguente valutazione e rendicontazione delle attività svolte.

In sostanza la performance rappresenta il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato), che un’azienda apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’azienda è stata costituita.

In questa sezione sono definiti gli obiettivi strategici che l’Azienda si pone, che rappresentano il punto di partenza per la definizione e la negoziazione degli obiettivi annuali con i Responsabili delle strutture aziendali (ovvero dei Direttori di Dipartimento, dei Direttori: - delle Sos Dipartimentali, - delle Strutture complesse e delle Sos in staff alla Direzione Generale, delle Sos amministrative, delle Funzioni, dei singoli Dirigenti). Occorre rilevare che, dall’anno 2020 a tutt’oggi l’emergenza pandemica ha condizionato la definizione della scheda obiettivi tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali scaturite dallo stato emergenziale che ha comportato una riorganizzazione dei servizi. Non è stato possibile inserire gli obiettivi regionali in quanto, ad oggi, non sono ancora stati assegnati ai Direttori Generali.

La sottosezione “performance” dell’Asl vco (tenuto conto delle previsioni del D.Lgs 150/2009 e smi, del D.Lgs n. 74/2017, delle indicazioni CIVIT di cui alla delibera n. 122/2010, della D.G.R. Regione Piemonte n. 25-6944 del 23.12.2013), si ispira ed attiene ai seguenti **principi generali**:

- trasparenza: da realizzare attraverso la pubblicazione del PIAO (che contiene la specifica sezione) non solo sul portale del Dipartimento della funzione pubblica ma anche sul proprio sito istituzionale.

- immediata intelligibilità: il Piano deve essere comprensibile anche agli stakeholder esterni inserendo, nella parte principale, contenuti facilmente accessibili, anche in termini di linguaggio utilizzato.

- veridicità e verificabilità: i contenuti del Piano devono corrispondere alla realtà e, per ogni indicatore, deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati, che devono essere tracciabili.

- coerenza interna ed esterna: i contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna).

- orizzonte pluriennale: il documento può contenere sia obiettivi strategici (di valenza pluriennale) sia obiettivi operativi (di valenza annuale).

La prima finalità di questa sottosezione del P.I.A.O. è garantire la “qualità” della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell’azienda nonché l’articolazione complessiva degli stessi. Gli obiettivi devono rivestire una serie di caratteristiche ovvero devono essere:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione;

- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) devono portare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento al periodo precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La seconda finalità è quella di rendere esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'Azienda sanitaria intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni di salute della collettività.

La terza finalità è relativa all'attendibilità della rappresentazione della performance: ciò si realizza solo se è verificabile, ex post, la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e le risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Albero della Performance

Pianificazione strategica

Il potere di indirizzo, programmazione e controllo fa capo alla Direzione Strategica dell'Azienda costituita dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario, che operano unitariamente pur nel rispetto dei relativi ruoli e responsabilità.

Dal punto di vista istituzionale la Regione è il principale interlocutore dell'Azienda (che definisce ed assegna il finanziamento) e, nel momento di nomina dei Direttori Generali, assegna specifici obiettivi di mandato, con validità triennale, ed obiettivi annuali (per il 2022 la Regione non ha ancora assegnato alcun obiettivo). In particolare, con DGR n. 12-6931 del 29.5.2018 con la quale è stato nominato il Direttore Generale dell'ASL VCO, sono stati individuati gli obiettivi di mandato.

Aree strategiche

Le aree strategiche sono le seguenti:

Area Strategica: Promozione della salute e prevenzione malattie

La tutela della salute collettiva viene garantita attraverso il Dipartimento di Prevenzione, perseguendo obiettivi di promozione della salute, prevenzione delle malattie e delle disabilità, miglioramento della qualità della vita e dando attuazione al primo livello essenziale di Assistenza Sanitaria Collettiva in Ambiente di Vita e di Lavoro che comprende tutte le attività preventive rivolte ai singoli ed alle collettività. Si richiama, a questo proposito, la messa in atto delle azioni previste nel Piano Locale di Prevenzione (PLP) in coerenza con gli indirizzi del P.R.P. – prosecuzione dell'attività di screening oncologici – l'adozione di politiche di area vasta – quadrante.

Area Strategica: Assistenza territoriale

Il distretto, nel definire, a livello territoriale, le politiche per la salute, promuove la presa in carico del paziente dall'inizio sino al completamento del suo percorso di salute. Obiettivo prioritario, per l'anno 2023, è la messa in atto delle azioni volte a realizzare il P.N.R.R. che prevede la messa in atto dei progetti con riferimento alle Case di Comunità (3) – all'Ospedale di comunità. La centrale operativa ha preso avvio a fine 2022 e, nel 2023, si procederà a perfezionarne il funzionamento, a definire protocolli operativi. Si intende, inoltre, rafforzare la continuità ospedale-territorio – all'adozione dell'infermieristica di famiglia e comunità.

Si proseguirà nella messa in atto del Piano cronicità come da programmazione specifica.

Area Strategica: Assistenza ospedaliera

Si intende: - realizzare una progressiva deospedalizzazione attraverso l'attuazione di politiche per limitare l'uso improprio del ricovero ospedaliero e generare appropriatezza, lavorando sui percorsi di continuità assistenziale; - fornire piena collaborazione alle aziende viciniori al fine di realizzare una rete ospedaliera integrata a livello sovrazonale; - mettere in atto azioni volte a perseguire l'umanizzazione delle cure – gestire il rischio infettivo attraverso l'attività svolta dall'UPRI; - mettere in atto le azioni del P.N.R.R.; - mettere in atto il Piano di recupero per le liste di attesa –procedere ad una ristrutturazione strutturale della rete ospedaliera del VCO.

Area Strategica: Trasparenza, Prevenzione della Corruzione, Privacy

Si tratta di mettere in atto le azioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione così come definite nella sezione 2 del PIAO, proseguendo nella valorizzazione della cultura dei valori di etica, integrità, legalità a tutti i livelli dell'azienda. In particolare il termine per la predisposizione dell'aggiornamento del Piano per l'anno 2023 è stato spostato, da A.N.A.C: al 31.3.2023 al fine di prendere atto del contenuto del PNA 2022 di recente approvato inoltre, in materia di privacy, si intende proseguire nell'adeguamento al G.D.P.R. e nell'attivazione di corsi formativi sul tema.

Area Strategica: Governo economico-finanziario

Si tratta di un vincolo più che di un obiettivo in quanto occorre razionalizzare il livello di spesa nell'ambito delle risorse disponibili, pur garantendo i livelli essenziali di assistenza. Si intende realizzare un miglior controllo e contenimento dei costi, con particolare riferimento alla spesa farmaceutica, alla spesa per dispositivi medici ed alla spesa riferita al personale. Si intende, inoltre, tendere al miglioramento dei livelli produttivi (con riferimento all'attività di ricovero e specialistica) come da obiettivi regionali.

Si procederà all'utilizzo dei fondi di cui al P.N.R.R. per l'ammodernamento del parco tecnologico e digitale nei tempi della programmazione operativa. Si lavorerà sul tema dell'efficientamento energetico.

Area Strategica: Governo clinico

Riguarda le azioni atte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'intero sistema sotto il profilo delle qualità. In particolare, si intende perseguire l'appropriatezza delle prestazioni erogate (che riguarda tutte le aree della prevenzione, territoriale ed ospedaliera), contribuendo ad una

maggior efficacia nell'uso dei servizi sanitari ed all'ottimizzazione delle risorse economiche, peraltro sempre più scarse, ricercando, costantemente, la sostenibilità economica.

In particolare l'azienda è impegnata: **a)** nella messa in atto delle indicazioni regionali per la gestione del rischio clinico e delle disposizioni fornite dall'Unità di Gestione del Rischio Clinico dell'ASL VCO; **c)** nell'applicazione degli adempimenti previsti dalla Rete Oncologica Piemontese (D.G.R. n. 51 – 2485 del 23.11.2015), tenendo conto dei relativi indicatori e standard; **d)** nel rispetto degli standard previsti nel Piano Nazionale Esiti (PNE); nell'attuazione del "Nuovo sistema di Garanzie (NSG)" e nella verifica del posizionamento dell'azienda rispetto alla griglia LEA; **e)** nella messa in atto delle 18 Raccomandazioni Ministeriali per la sicurezza del paziente; - **f)** nella digitalizzazione dei processi come previsto nell'agenda digitale.

L'Azienda è impegnata nel mantenimento degli stol di eccellenza conseguiti: bollini rosa/ONDA/UNICEF.

Area Strategica: Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

Si assegna particolare importanza alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro con particolare riferimento all'attivazione di corsi di formazione obbligatoria. Inoltre si dovrà proseguire nella messa in atto di tutte le azioni specifiche tenuto conto della pandemia.

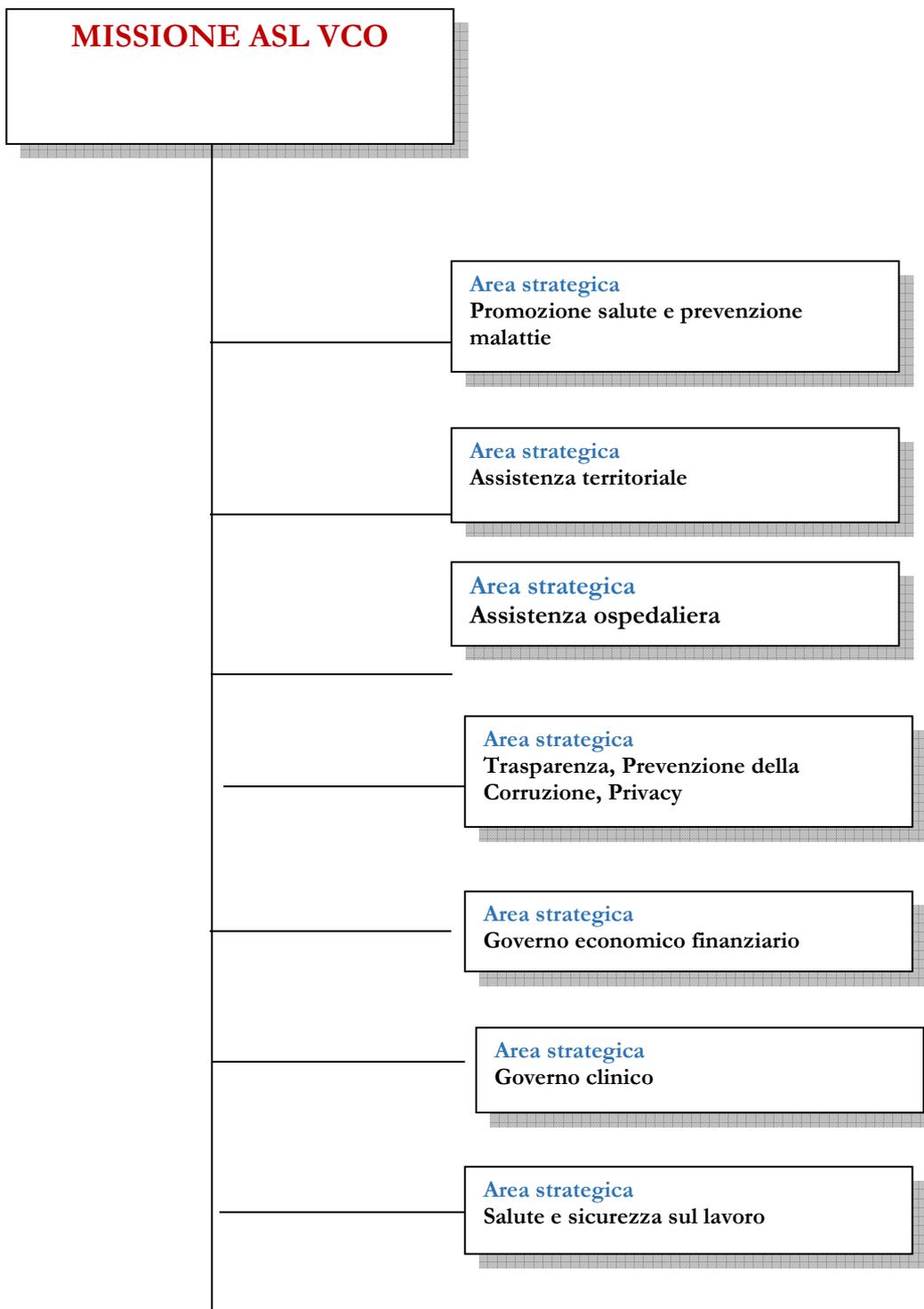
*

Le aree strategiche, a loro volta, sono state declinate in obiettivi strategici (obiettivi definiti anche tenuto conto dei documenti di programmazione nazionali e regionali, integrati con le esigenze strategiche aziendali).

Gli obiettivi strategici vengono poi tradotti in obiettivi operativi annuali che vengono assegnati ai Direttori: - di Dipartimento, delle Sos Dipartimentali - delle Strutture complesse aziendali - delle Sos in staff alla Direzione Generale, delle sos amministrative, delle funzioni e ,di ciascun dirigente. Nella scheda obiettivi annuale 2023 verrà indicato, per ciascun obiettivo, l'indicatore e lo standard.

Nella declinazione degli obiettivi 2023 ai Direttori di Struttura si terrà conto degli obiettivi che verranno assegnati, anche per l'anno 2023, dalla Regione Piemonte ai Direttori Generali.

Albero della Performance: collegamento missione e aree strategiche



Obiettivi strategici

Il processo di redazione del Piano si inserisce nell'ambito del processo di pianificazione strategica e programmazione dell'ASL VCO.

La pianificazione strategica tiene conto di una serie di fattori, in primis dei Piani Socio Sanitari nazionali e regionali e delle norme, disposizioni, circolari, ecc, nazionali e regionali, che impattano sulla salute della popolazione e sul funzionamento dell'ASL, nonché degli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte della Regione, sia di mandato, al momento della nomina, sia annuali (a tutt'oggi la Regione non ha ancora assegnato gli obiettivi annuali ai Direttori Generali).

Con la nomina, per un triennio, del Direttore Generale dell'Asl VCO, con DGR n. 11-3293 del 28.5.2021 la Regione Piemonte ha declinato, per il medesimo ambito temporale, i seguenti **obiettivi di mandato**:

1.	Assicurare l'equilibrio economico - finanziario dell'Azienda
2.	Ridurre i tempi di attesa per prestazioni ambulatoriali, ricoveri ed interventi
3.	Sviluppare il Piano Pandemico Regionale a livello aziendale
4.	Migliorare i flussi informativi e l'appropriatezza prescrittiva
5.	Sviluppare il Fascicolo Sanitario Elettronico ed i servizi on-line
6.	Trasparenza: rispetto degli adempimenti di cui all'art. 2, comma 2, del D.Lgs n. 171/2016.

Con riferimento alle 7 aree strategiche poc'anzi riportate di seguito si riporta il legame tra aree strategiche ed obiettivi strategici:

COLLEGAMENTO TRA AREE STRATEGICHE ED OBIETTIVI STRATEGICI 2023

AREA STRATEGICA	Promozione della salute e prevenzione delle malattie	Assistenza territoriale	Assistenza ospedaliera	Trasparenza e Prevenzione Corruzione - Privacy
OBIETTIVI STRATEGICI	Adozione ed applicazione P.L.P. in coerenza con gli indirizzi del P.R.P.	Realizzazione P.N.R.R.: Case di Comunità – Ospedale di Comunità – Centrale Operativa Territoriale	Gestione rete ospedaliera - Appropriatezza dei ricoveri e dell'assistenza specialistica	Messa in atto azioni in materia di trasparenza. Applicazione P.I.A.O. 2023-25 sotto sezione Rischi corruttivi e Trasparenza
	Attuazione screening oncologici	Piano cronicità - Adozione PDTA prescritti e messa in atto altre azioni previste	Messa in atto azioni per la realizzazione del P.N.R.R.	Messa in atto azioni in materia di prevenzione della corruzione. Applicazione P.I.A.O. 2023-25 sotto sezione Rischi corruttivi e Trasparenza
	Adozione Politiche / Programmazione di Area Vasta / Quadrante	Rafforzamento continuità ospedale territorio	Riorganizzazione strutturale rete ospedaliera VCO	Valorizzazione dei valori di etica, integrità, legalità a tutti i livelli dell'azienda
		Adozione infermieristica di famiglia e comunità	Umanizzazione delle cure	Privacy: adeguamento al GDPR - attivazione corsi formativi
			Piano di recupero delle liste di attesa	
			Gestione rischio infettivo	

AREA STRATEGICA	Governo economico finanziario	Governo clinico	Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro
OBIETTIVI STRATEGICI	Controllo e contenimento dei costi	Raggiungimento standard previsti dal P.N.E	Attivazione corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro
	Efficientamento energetico	Digitalizzazione processi come da Agenda Digitale	
	Miglioramento livelli produttivi (attività di ricovero/specialistica)	Applicazione nuovo sistema di garanzia N.S.G.	
	<div data-bbox="338 691 887 812" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> P.N.R.R.: utilizzo fondi per l'ammmodernamento del parco tecnologico e digitale </div>	Messa in atto raccomandazioni ministeriali per la sicurezza del paziente	
		Adempimenti Rete Oncologica	

Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

L'albero della Performance è un diagramma che rappresenta graficamente i legami tra missione, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Secondo la logica della Performance, ad ogni area strategica corrispondono obiettivi strategici, questi ultimi articolati in obiettivi operativi, riportati all'interno di una apposita scheda, di seguito riportata a titolo esemplificativo che individua gli obiettivi operativi, a cui si associa un indicatore ed un target (valore atteso).

Annualmente, nella declinazione degli obiettivi da parte del Direttore Generale ai Direttori di Struttura si tiene anche conto degli obiettivi assegnati, annualmente, dalla Regione Piemonte ai Direttori Generali.

Lo schema della scheda obiettivi prevista per l'anno 2023, da condividere dal Direttore Generale con i Direttori/Responsabili delle strutture aziendali (ovvero dei Direttori di Dipartimento, dei Direttori: - delle Sos Dipartimentali, - delle Strutture complesse e delle Sos in staff alla Direzione Generale, delle Sos amministrative, delle Funzioni), è sostanzialmente sovrapponibile alle schede adottate per gli anni 2021-22. Occorre anche osservare che, in quegli anni, la Direzione Generale ha dovuto riorganizzare e trasformare il proprio assetto tenuto conto dei repentini cambiamenti legati alla pandemia e ha dovuto tener conto, nel corso del 2022, degli effetti, sia economici che sociali, della guerra in Ucraina, del caro energia, dell'inflazione.

Nella scheda obiettivi 2023 sono state individuate le seguenti sezioni:

1	Obiettivi regionali	Si richiede la messa in atto delle azioni di competenza volte a perseguire gli obiettivi assegnati dalla Regione ai Direttori Generali per l'anno 2023. Si richiede, inoltre, per l'anno 2023: <ul style="list-style-type: none">- il recupero delle liste di attesa, rinviando al Piano straordinario per il recupero delle liste di attesa;- l'aumento dell'attività produttiva ospedaliera ed ambulatoriale rispetto all'anno 2019;- Il recupero, laddove possibile, della mobilità passiva.
2	Azioni strategiche aziendali	Si tratta di obiettivi che tengono conto della messa in atto di alcune azioni strategiche aziendali: <ul style="list-style-type: none">- in primo luogo la messa in atto dell'azione 6 "Salute" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) che si articola nelle 2 componenti: 1. <u>reti di prossimità, strutture intermedie e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale</u>; 2. <u>innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale</u>.- rendicontazione della produzione specialistica nel rispetto della tempistica regionale e della correttezza dei flussi;- rispetto dei tempi di chiusura delle SDO dalla dimissione del paziente -
3	Governo clinico	Tale sezione si riferisce alla collaborazione a realizzare: il programma di accreditamento istituzionale – il raggiungimento degli standard previsti

		nel PNE - alla messa in atto del Programma regionale rischio clinico – all’applicazione del nuovo sistema di garanzia (N.S.G.)- alla messa in atto di raccomandazioni ministeriali per la sicurezza del paziente – agli adempimenti riferiti alla rete oncologica – alla digitalizzazione dei processi come da agenda digitale.
4	Salute e sicurezza sul lavoro	Si richiede la messa in atto, nel 2023, di interventi volti al rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e di rischio antincendio in qualità di Dirigente e/o richiesti dal Dirigente delegato con particolare attenzione alla partecipazione ai corsi obbligatori sulla sicurezza anche da parte dei collaboratori.
5	Prevenzione corruzione/ Trasparenza /Privacy	Si prevede: - la collaborazione alla messa in atto delle azioni previste nella sezione 2 del PIAO riferita alla prevenzione della corruzione e trasparenza. E’ inoltre richiesta l’applicazione della normativa privacy, prevedendo nell’ambito delle diverse azioni, l’aggiornamento costante, da parte dei Direttori/responsabili di Struttura, la nomina (ed il costante aggiornamento) degli autorizzati al trattamento dei dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679, nonché la partecipazione (non solo del Direttore/Responsabile di Struttura ma anche dei collaboratori) ai corsi sul tema privacy.

Sistema di misurazione e valutazione della Performance

L’azienda adotta un processo attraverso il quale, nel quadro degli obiettivi, delle risorse, delle strategie e dei programmi previsti dagli atti di programmazione regionali ed aziendali, pianifica, su base annuale, e con riferimento ai diversi soggetti cui sono conferiti incarichi di responsabilità, gli obiettivi da perseguire, le risorse a tal fine destinate. La verifica dei risultati e degli scostamenti, positivi o negativi, dalle previsioni di budget, costituisce elemento fondamentale per la valutazione dei Responsabili.

Al fine di guidare le strutture verso il raggiungimento della missione aziendale viene utilizzato il sistema di reporting (con la predisposizione di report da parte della Struttura in staff alla Direzione Generale, Controllo di Gestione), che consente di mettere a disposizione dell’Azienda una serie di informazioni indispensabili per confrontare gli obiettivi prefissati con i risultati conseguiti, permettendo, nel caso si evidenzino criticità, di introdurre tempestive azioni correttive.

Il processo di budget si articola in una serie di fasi attraverso le quali, annualmente, la Direzione Generale, con il supporto delle strutture di staff:

- a) elabora le linee annuali sulla base della programmazione regionale e locale – assegna il budget generale a disposizione per l’esercizio di riferimento – richiama gli obiettivi strategici da perseguire. Tutto ciò con lo stretto coinvolgimento del Collegio di Direzione;
- b) predisponde una scheda obiettivi, per ogni struttura aziendale, condividendola nell’ambito del Collegio di Direzione;

- c) condivide le schede con i Direttori delle Strutture afferenti il dipartimento per il tramite del Direttore di Dipartimento (o con i singoli Direttori se la struttura non afferisce ad un ambito dipartimentale);
- d) raccolte le schede obiettivi, debitamente sottoscritte, assume l'atto deliberativo;
- e) effettua un monitoraggio periodico dell'andamento degli obiettivi in funzione della loro scadenza e della loro rilevanza. A questo proposito, a cadenza trimestrale, la Struttura in Staff alla Direzione Generale, Controllo di Gestione, mette a disposizione della Direzione Generale e dei Direttori dei Dipartimenti/Sos Dipartimentali, Soc e Sos in staff alla Direzione Generale alcuni report (per quanto riguarda i dati di spesa e di produzione) per verificare che l'andamento della gestione sia in linea con gli obiettivi previsti, anche al fine di adottare eventuali azioni correttive. Qualora lo scostamento sia stato determinato dal sopraggiungere di condizioni esterne che hanno modificato la situazione originaria i Direttori di Dipartimento/Struttura possono chiedere alla Direzione Generale l'attivazione della procedura di revisione dell'obiettivo a suo tempo assegnato, motivandone la richiesta. La procedura di revisione viene gestita dalla Direzione Generale, con il supporto delle strutture di staff, che ne comunica l'esito all'Organismo Indipendente di Valutazione. Gli obiettivi possono essere modificati/integrati dalla Direzione Generale in corso d'anno, anche per effetto dell'assegnazione, al Direttore Generale, degli obiettivi annuali da parte della Regione.

Nell'ambito della scheda obiettivi assegnata ad ogni Direttore di Dipartimento, di Sos Dipartimentale, di Soc, di Sos in staff al Direttore Generale, di funzione a ciascun obiettivo è assegnato un peso; la somma totale del peso di tutti gli obiettivi è pari a 100.

Collaborazione viene fornita anche dalla Struttura funzionale Tecnica permanente per la misurazione della performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), l'anno successivo a quello di riferimento, valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati, annualmente, ai singoli Direttori di Dipartimento, di Sos Dipartimentale, di Soc, di Sos in staff al Direttore Generale, di funzione. Per effettuare la valutazione l'O.I.V. utilizza la reportistica resa dalla Struttura in Staff alla Direzione Generale, Controllo di Gestione, e agisce in sinergia con la Struttura funzionale Tecnica Permanente per la misurazione della performance (costituita con atto deliberativo n. 126 del 31.3.2015, successivamente integrata con atto n. 790 del 2.8.2018). Inoltre l'O.I.V. tiene conto della relazione trasmessa da ciascun Direttore, delle informazioni ed elaborazioni fornite dai soggetti titolari a detenerle o produrle, della relazione predisposta dai Coordinatori eventualmente individuati per specifici obiettivi, degli indicatori e standard che costituiscono parte integrante della scheda obiettivi.

Sulla scorta delle informazioni così ottenute l'O.I.V. valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi effettuando verifiche dirette rispetto ai dati rilevati ed alla documentazione pervenuta e anche visite a campione. Nel caso di difformità tra dati a disposizione e gli esiti delle verifiche l'O.I.V. analizzerà lo scostamento riscontrato. La valutazione finale di risultato è espressa come percentuale complessiva di raggiungimento ottenuta effettuando la somma delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi moltiplicato per il valore in "peso" rispettivamente assegnato.

Terminata la valutazione gli esiti del controllo vengono trasmessi dalla segreteria al Direttore Generale che, in base alle risultanze, assume gli atti di competenza.

Dopo che il Direttore Generale ha preso formalmente atto delle risultanze del lavoro dell'O.I.V. le stesse vengono trasmesse all'Ufficio Personale che provvede ad erogare, per quell'anno, il saldo degli incentivi.

Con atto deliberativo n. 196 del 5.3.2021 è stato costituito l'O.I.V. per il triennio 2021-2023. Le procedure per la costituzione dell'O.I.V. sono normate dal D.M. del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 6 agosto 2020 e l'attività dell'O.I.V. dalle disposizioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica e dall'A.N.A.C.

Collegamento con il Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza

L'art. 10, comma 3, del D.Lvo n. 33/2013 (e s.m.i.), prevede che gli obiettivi indicati nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza siano formulati in collegamento con la programmazione strategica ed operativa dell'Azienda definita nell'ambito del Piano della Performance e negli altri documenti di programmazione aziendale.

Dall'esame del Piano Nazionale Anticorruzione (PNE) 2013 emerge che "... l'efficacia del P.T.P.C. dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione pertanto è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione".

L'art. 41, comma 1, lett. h), del D.Lvo n. 97/2016 ha introdotto, nell'art. 1 della L. n. 190/2012, il comma 8bis stabilendo che l'Organismo indipendente di valutazione verifica che i Piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e che, nella misurazione e valutazione della performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza. L'Azienda ha posto particolare attenzione alla coerenza tra il P.T.P.C.T. e la performance. La prevenzione ed il contrasto della corruzione (vedi L. n. 190/2012 e s.m.i.) e la promozione della trasparenza (vedi D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i.) sono ricompresi in un'area strategica dell'azienda e rientrano tra gli obiettivi strategici, che verranno declinati, anche per il 2023, in obiettivi operativi.

Coerenza con la programmazione economico - finanziaria e di bilancio

Secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs 150/2009, la definizione degli obiettivi nell'ambito della performance avviene in maniera integrata con il processo di programmazione e di bilancio di previsione. L'integrazione ed il collegamento tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione e di bilancio viene realizzata tramite:

a) il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi (ovvero della Soc Gestione Economico-Finanziaria e Patrimonio, della Sos in Staff alla Direzione Generale, Controllo di Gestione, dei Responsabili delle singole Strutture aziendali sanitarie e non sanitarie);

b) l'utilizzo di strumenti integrati dei due processi, primo fra tutti il supporto della contabilità analitica per centri di costo e della contabilità economico finanziaria.

Per quanto attiene il bilancio di previsione per l'anno 2023 si segnala che la Regione, con nota

del 27 gennaio, ha prorogato i termini di adozione del bilancio preventivo in quanto la deliberazione di assegnazione dei contributi regionali è ancora in fase istruttoria. L'adozione del bilancio preventivo è prevista nei primi giorni di marzo mentre è previsto un primo invio del conto economico di previsione 2023 entro il 13 febbraio. Ciò al fine di consentire alla Regione l'invio dei dati al Ministero della Salute entro i termini di cui all'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 24.5.2019.

La Struttura Gestione economico finanziaria e patrimonio, ha assegnato un budget provvisorio alle strutture aziendali in attesa di predisporre il bilancio di previsione. In quel momento assegnerà il budget definitivo agli ordinatori di spesa.

Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance

Per quanto attiene la performance la sottosezione 2.2 del P.I.A.O. (analogamente alle altre sezioni/sottosezioni) potrà essere integrata anche in corso d'anno nel caso in cui dovessero intervenire disposizioni in merito ad un nuovo assetto organizzativo o l'azienda dovesse disporre di dati più aggiornati o dovesse adeguarsi a disposizioni normative.

2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

Il DM n. 132 del 30.6.2022 (del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze) ha previsto, nel Piano tipo del P.I.A.O., nell'ambito della sezione 2, una sottosezione dedicata ai rischi corruttiva ed alla trasparenza. In questa sottosezione vengono definite le strategie di prevenzione dell'illegalità con l'obiettivo di aumentare la capacità di scoprire eventuali situazioni corruttive e creare un contesto sfavorevole al loro verificarsi e vengono definiti gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio.

Occorre precisare che l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 ha concluso il suo iter il 17 gennaio 2023 (con delibera ANAC n. 7), dopo aver ottenuto il parere favorevole della Conferenza Unificata, reso il 21.12.2022, e del Comitato Interministeriale, reso il 12.1.2023.

Con Comunicato del Presidente dell'A.N.A.C. del 17.1.2023 (pubblicato il 24 gennaio) si è precisato che, per concedere alle amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale, e non solo formale, alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023 e tener conto del contenuto del PNA 2022 il Consiglio dell'A.N.A.C. ha ritenuto di differire al 31 marzo il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del P.T.P.C.T. (per le amministrazioni che non sono tenute a redigere il P.I.A.O.) unitamente a quello del P.I.A.O.

Ciò premesso si rileva che il P.I.A.O., comprensivo della sottosezione dedicata ai rischi corruttivi ed alla trasparenza, viene adottato nel rispetto del termine del 31 gennaio riservandosi, eventualmente, entro il 31 marzo, di aggiornare questa sezione al fine di approfondire i contenuti del PNA 2022.

Nello strutturare la sottosezione dedicata ai rischi corruttivi ed alla trasparenza si è tenuto conto, oltre che della normativa specifica, del contenuto dei Piani Nazionali Anticorruzione ad oggi emanati (compreso il PNA 2022 che, come poc' anzi precisato, verrà approfondito nei prossimi due mesi), delle linee guida ANAC emanata su aspetti specifici, e sul documento, approvato dal Consiglio A.N.A.C. in data 2 febbraio 2022, di oggetto "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza anno 2022*".

Si ritiene di effettuare un sintetico riferimento al concetto di corruzione in Italia che, per molti anni, è stato affrontato con un approccio quasi esclusivamente di tipo repressivo. Una svolta sostanziale si è registrata con l'emanazione della legge n. 190/2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" che ha inserito, nell'ordinamento italiano, un sistema organico di prevenzione della corruzione che si caratterizza nell'articolazione del processo di formulazione/attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su 2 livelli: nazionale e decentrato. In sostanza con la L. n. 190 si è delineata una nozione di corruzione amministrativa più estesa di quella penale, riconducibile alla *maladministration* ovvero si fa riferimento ad atti e comportamenti che, seppur non consistenti in specifici reati, venga in evidenza un mal funzionamento dell'Amministrazione. Rileva, pertanto, ogni forma di abuso della cosa pubblica o di strumentalizzazione dell'ufficio diretto al conseguimento di un fine diverso rispetto a quello legato all'interesse pubblico generale. L'evidenziazione di sprechi e/o di situazioni di malfunzionamento può consentire di recuperare risorse utili a migliorare la qualità delle cure offerte.

L'ASL VCO, nel far propri i concetti di corruzione sopra delineati, prevede, nel vigente atto aziendale, tra i valori fondanti che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione quelli relativi: - alla messa in atto di azioni volte alla prevenzione ed alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ai sensi della L. n. 190 del 6.11.2012 e smi; - alla realizzazione della trasparenza dell'attività amministrativa che rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla L. n. 190/2012.

Occorre anche evidenziare che la gestione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.), con gli ingenti fondi messi a disposizione anche delle aziende sanitarie, comporta la necessità di rafforzare i valori dell'etica e mettere in atto le azioni per prevenire eventuali eventi corruttivi.

Contesto interno

Per quanto attiene il contesto interno occorre segnalare che la struttura organizzativa è definita e rappresentata dal vigente atto aziendale (adottato con atto deliberativo n. 602 del 18.8.2022 ed approvato dalla Regione Piemonte) che identifica l'azienda, le proprie regole e strategie di organizzazione interne volte ad ottimizzare il proprio funzionamento. Occorre osservare che la maggior parte degli ambiti di attività dell'azienda (analogamente a tutte le aziende sanitarie) sono legati al rispetto: - di norme di legge (sia statali che regionali); - di regolamenti; - di procedure/percorsi che disciplinano una parte dei processi aziendali. In tal modo si riduce l'ambito

di discrezionalità e si previene la possibilità di errori involontari da parte di operatori e funzionari. Ciò detto occorre comunque un costante impegno diretto alla revisione della regolamentazione dei diversi processi aziendali.

E' molto importante promuovere un sistema di prevenzione della corruzione visto non come un sistema di tipo ispettivo ma come supporto che, nel sostenere la cultura del rischio, agisca in sinergia con i controlli interni attivi in azienda ovvero: - il sistema qualità (reso concreto grazie alla messa in atto, in ambito sanitario, di percorsi e procedure); - il sistema dei controlli realizzato dalla struttura Controllo di Gestione; - l'attività svolta dai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.); - l'attuazione del Percorso Attuativo della Certificabilità (PAC) coordinato dal Direttore della Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio; - l'attività del Servizio Ispettivo; - l'attività svolta dal referente qualità/rischio clinico. In tal modo si possono creare dei flussi informativi adeguati che consentono di responsabilizzare i vari livelli decisionali. Inoltre risulta prioritario sviluppare i temi legati ai valori etici, che devono guidare l'agire del dipendente pubblico, anche organizzando momenti formativi e di confronto sul tema.

Le verifiche da effettuare presso le strutture aziendali in tema di prevenzione della corruzione dovrebbe portare alla diffusione della cultura dell'integrità impostando il lavoro attraverso un'attività di controllo interno.

Contesto esterno

Relativamente al contesto esterno occorre osservare che, dal 2020, l'emergenza pandemica ha messo a dura prova il sistema sanitario determinando: - un aumento della spesa per fronteggiare l'emergenza; - una riduzione dei ricoveri ospedalieri non aventi carattere di urgenza per fronteggiare il ricovero di pazienti affetti da covid-19; - la difficoltà ad accedere ai servizi sanitari per prestazioni di tipo ambulatoriale; - la domanda di alcune professionalità, ovvero medici specializzati in anestesia e rianimazione, medicina d'urgenza, medicina interna, pneumologia. A questo proposito si rileva che, ormai da anni, un'altra criticità è rappresentata dalla carenza di personale dirigente medico ospedaliero, soprattutto in talune specialità, di medici di medicina generale e di pediatri di libera scelta.

Per quanto riguarda la situazione della sicurezza pubblica nella Provincia del Verbano, Cusio ed Ossola (V.C.O.) contattando la Prefettura è emerso che Provincia del V.C.O. non sembra interessata da infiltrazioni da parte della criminalità organizzata elemento che, spesso, si accompagna al fenomeno della corruzione.

L'A.N.A.C., con riferimento al settore sanitario, ha sottolineato che tale ambito presenta caratteristiche peculiari (entità delle risorse gestite, dinamiche che si instaurano tra professionisti, utenti e ditte fornitrici, rapporto tra attività istituzionale e libero professionale ecc.) che lo espongono a rischi specifici sotto il profilo delle potenziali fattispecie di illegalità che possono svilupparsi. Tuttavia detti rischi sono comuni a tutte le aziende sanitarie ed il contesto interno ed esterno all'azienda non contribuisce ad aggravare gli stessi.

Relativamente al contesto esterno occorre osservare che, dal 2020, l'emergenza pandemica ha

messo a dura prova il sistema sanitario determinando: - un aumento della spesa per fronteggiare l'emergenza; - una riduzione dei ricoveri ospedalieri non aventi carattere di urgenza per fronteggiare il ricovero di pazienti affetti da covid-19; - la difficoltà ad accedere ai servizi sanitari per prestazioni di tipo ambulatoriale. Se si aggiunge la guerra e le conseguenze anche in termini di crisi economica non può che rendere evidente il fatto che le risorse a disposizione, scarse, devono essere gestite in modo efficiente evitando sprechi anche a causa di comportamenti opportunistici. In particolare il settore della sanità rappresenta un ambito economico importante sia per il numero di addetti sia per i volumi di attività gestiti sia per l'elevato assorbimento di risorse statali e regionali. Si tratta di un settore colpito da fenomeni corruttivi e ciò porta la sottrazione di risorse ai programmi di assistenza e la riduzione della fiducia dei cittadini verso il servizio sanitario.

L'indice che viene utilizzato quando si cerca di quantificare la corruzione presente in un Paese è quello legato alla "corruzione percepita" noto come "*Corruption Perception Index*" (Cpi) elaborato, a partire dall'anno 1995, dall'Associazione non governativa e no profit "*Transparency International*" impegnata nella lotta alla corruzione.

L'**indice di Percezione della Corruzione (CPI)** misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". Il punteggio dell'Italia nel 2021 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020. L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni l'Italia ha guadagnato 14 punti.

Secondo i dati dell'indice della percezione della corruzione 2021, diffusi il 25 gennaio 2022, l'Italia si colloca al 42° posto su una classifica di 180 paesi. L'anno precedente l'Italia occupava il 52° posto, in un anno ha perciò scalato dieci posizioni.

Per quanto riguarda la situazione nella Provincia del Verbano, Cusio ed Ossola (V.C.O.) contattando la Prefettura è emerso, situazione confermata anche negli anni pregressi, che la Provincia del V.C.O. non sembra interessata da infiltrazioni da parte della criminalità organizzata elemento che generalmente si accompagna al fenomeno della corruzione.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

L'art. 1, comma 8, della L. 190/2012, attribuisce all'organo di indirizzo il compito di definire gli **obiettivi strategici** in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del contenuto della sottosezione 2 del PIAO.

Gli obiettivi su cui si fonda la strategia nazionale, declinati nel Piano Nazionale Anticorruzione, sono assunti come obiettivi strategici, al cui conseguimento concorrono i Dirigenti di Struttura e tutto il personale, in sinergia con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con i Referenti anticorruzione e con tutti quei soggetti che, concorrono, a vario titolo, a prevenire i fenomeni corruttivi. Tali obiettivi possono essere così riepilogati:

Obiettivi strategici ASL VCO	
1	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
2	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione

3	Aumentare la capacità di individuare i casi di corruzione
4	Realizzare una sempre miglior integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno
5	Tenere conto delle disposizioni della sottosezione 2 del PIAO in sede di predisposizione della sottosezione dedicata alla performance.

Il primo ed il secondo obiettivo sono perseguibili attraverso: - la diffusione della cultura dell'etica e della legalità, del Codice di comportamento tra tutti i dipendenti e collaboratori - la messa in campo di attività formative.

Il terzo obiettivo si può realizzare attraverso la diffusione del valore positivo del "Whistleblower", tutelando il dipendente/collaboratore che effettua segnalazioni di illecito, monitorando le segnalazioni pervenute, valutando attentamente eventuali segnalazioni di discriminazione nei confronti del *whistleblower*, al fine di intervenire in modo tempestivo. Tale obiettivo può essere attuato anche attraverso questionari/interviste per valutare la percezione della corruzione da parte dei dipendenti e capire quanto è sviluppato il valore dell'integrità.

Il quarto obiettivo è quello volto a migliorare l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno.

Il quinto obiettivo è legato al fatto che, in sede di predisposizione della sottosezione del PIAO dedicata alla Performance, si deve tener conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. A questo proposito A.N.A.C., con determinazione n. 12/2015 di aggiornamento al Piano 2013, ha precisato che *"... particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra il Piano per la Prevenzione della Corruzione ed il Piano della Performance sotto due profili: a) le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione; b) le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi e individuali assegnati agli uffici ed ai loro dirigenti"*.

La sottosezione 2.3 del P.I.A.O. "Rischi corruttivi e trasparenza" è in stretto collegamento con:

- il ciclo della performance: infatti, nell'ambito della sezione del P.I.A.O. dedicata alla performance, nell'ambito delle aree e degli obiettivi strategici ed operativi è stata inserita la trasparenza e la prevenzione della corruzione. Nella scheda annuale dove si declinano gli obiettivi ai Direttori di Struttura sono stati introdotti obiettivi specifici inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza realizzata mediante l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella apposita sezione del sito aziendale, sottosezione "Amministrazione Trasparente" al fine di assicurare un costante e diffuso controllo sull'efficienza, efficacia e trasparenza dell'azione amministrativa;

- il Piano formativo annuale (vedi il paragrafo 3.3.1 del P.I.A.O.) in quanto, all'interno dello stesso, è previsto l'inserimento di sessioni formative in tema di prevenzione della

corruzione e di trasparenza;

- l'organizzazione ed il capitale umano attraverso il rispetto del contenuto del Codice di Comportamento che rappresenta una misura di prevenzione della corruzione in quanto declina una serie di comportamenti che il dipendente della amministrazione (e tutti coloro i quali operano per la stessa) sono tenuti ad osservare.

Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

I soggetti coinvolti nella messa in atto di azioni volti a prevenire la corruzione sono i seguenti:

Il Direttore Generale

L'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012 e s.m.i. prevede che l'organo di indirizzo, il Direttore Generale nell'ambito dell'Azienda Sanitaria, coadiuvato dal Direttore Sanitario ed Amministrativo per quanto di rispettiva competenza: -definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza; - nomina il R.P.C.T.; - adotta, annualmente, su proposta del R.P.C.T., il Piano triennale per la prevenzione della corruzione che ricomprende, in apposita sezione, il programma della trasparenza Piano confluito ora nel P.I.A.O.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza (R.P.C.T.)

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione è stata introdotta dalla L. n. 190/2012 quale punto di riferimento interno ad ogni amministrazione per l'attuazione della normativa. Il R.P.C.T. viene individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio. Il D.Lgs. n. 97/2016 ha attribuito a tale figura anche la funzione di Responsabile della trasparenza. Nell'ambito dell'ASL VCO il R.P.C.T. è la Dr.ssa Giuseppina Primatesta, nominata con atto deliberativo n. 98 del 28.2.2017, confermata con deliberazione n. 285 del 10.4.2020.

Il R.P.C.T., come previsto dalla L. n. 190/2012 e dalla Circolare D.F.P. n. 1/2013, svolge, tra gli altri, i seguenti compiti (trattasi di elencazione non esaustiva): - elabora il Piano triennale della prevenzione della Corruzione e lo propone al Direttore Generale per l'adozione e lo pubblica nel sito internet dell'ASL VCO www.aslvco.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente" (ora predispone la parte da inserire nell'apposita sezione del P.I.A.O.); - definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione; - verifica l'efficace attuazione del piano e può proporre modifiche al Piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;- redige una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta (la relazione riferita all'anno 2022 è stata predisposta entro il 15.1.2023); -vigila in merito al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs n. 39/2013 in materia di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi; - svolge le funzioni in ambito di trasparenza previste dal D.Lgs n. 97/2013 e s.m.i.; - effettua il riesame dell'accesso civico in caso di diniego, totale o parziale, dell'accesso o di mancata risposta entro

il termine di 30 giorni; - diffonde la conoscenza del Codice di Comportamento aziendale; - segnala all'organo di indirizzo ed all'O.I.V. le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ed indica, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il RPCT è soggetto a responsabilità così come disposto dall'art. 1 della L. n. 190/2012. Qualora, nei confronti del R.P.C.T, vengano avviati procedimenti disciplinari o penali si procede alla revoca dell'incarico.

Modalità di comunicazione: tutte le comunicazioni con il R.P.C.T., quali trasmissioni di atti, dati, documenti, relazioni, devono avvenire tramite e mail: **anticorruzione@aslvco.it**.

I dipendenti, nel caso intendano segnalare fatti e comportamenti illeciti, o comunque contrari alle norme del codice di Comportamento, possono utilizzare il o canale informatico crittografato, con tecnologia fornita, gratuitamente, da *GlobalLeaks*, utilizzabile cliccando sul sito www.aslvco.it.

I Referenti per la prevenzione della corruzione

La legge ha previsto la nomina di un responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza intendendo concentrare in un unico soggetto le iniziative e le responsabilità per il funzionamento dell'intero meccanismo della prevenzione. Tuttavia il Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), con la circolare n. 1/2013, ha previsto la possibilità di designare dei Referenti per le diverse articolazioni dell'amministrazione, anche tenuto conto dei settori maggiormente esposti a rischio corruttivo.

Con deliberazione n. 359 del 13.6.2017, anche al fine di realizzare un adeguamento con l'allora vigente atto aziendale, sono stati individuati come referenti i Direttori/Responsabili delle seguenti Strutture/funzioni:

Soc Affari Generali Legali e Istituzionali – Sos Libera Professione -Ufficio Convenzioni - Soc Gestione Personale e Formazione – Soc Logistica e Servizi Tecnici e Informatici – Sos Tecnico –Sos Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione – Soc Gestione Economico – Finanziaria e Patrimonio – Responsabile Organizzazione Sistema Qualità e Accreditamento – Soc Direzione Presidi Ospedalieri Verbania - Domodossola – Soc Farmacia – Soc Direzione delle Professioni Sanitarie (Di.P.Sa) – Soc Distretto VCO – Soc Gestione Attività Territoriali - Direttore Dipartimento di Prevenzione.

L'azione dei Referenti è subordinata alle indicazioni del Responsabile che, tuttavia, resta il riferimento aziendale per l'implementazione dell'intera politica di prevenzione dell'ambito dell'amministrazione e per le eventuali responsabilità che ne dovessero derivare. Le attività che competono ai Referenti sono le seguenti: - collaborare per l'attuazione e la revisione del Piano, per la diffusione della cultura della prevenzione della corruzione attraverso l'assunzione di comportamenti etici, equi e trasparenti; - svolgere compiti di coordinamento e raccordo al fine di facilitare il meccanismo di comunicazione; – informare il responsabile della prevenzione e le

varie strutture aziendali interessate all'applicazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo; - relazionare al R.P.C.T. e segnalare, tempestivamente, fatti corruttivi, tentati o realizzati, all'interno dell'amministrazione e del contesto in cui la vicenda si è sviluppata, ovvero in merito a contestazioni ricevute circa il mancato adempimento agli obblighi di trasparenza.

I Dirigenti responsabili delle Strutture aziendali

L'attività del R.P.C.T. è affiancata con l'attività dei dirigenti, responsabili delle strutture aziendali ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. I dirigenti, al fine di diffondere la cultura dell'etica, possono mettere in atto interventi volti a coinvolgere e motivare il personale organizzando, periodicamente, con i propri collaboratori, riunioni di condivisione sui principi sottesi alla prevenzione della corruzione nonché sulla conoscenza del Piano e del codice di comportamento. In particolare l'art. 16, commi 1bis, 1ter, 1quater del D.Lgs n. 165/2001 e smi, prevede che i dirigenti:

- concorrono a definire misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio a cui sono preposti; - - forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruttivo e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; -- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotta di natura corruttiva; - partecipano alla elaborazione del Piano, fornendo attiva collaborazione al R.P.C.T. nella valutazione del grado di rischio e nell'individuazione delle misure per prevenirlo; - adottano misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs n. 39/2013 e smi.

I Dipendenti dell'Azienda

L'art. 8 del DPR 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del R.P.C.T., dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore. L'art. 1, punto 14, della L. n. 190/2012 smi, prevede che la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

L'O.I.V. riveste un ruolo importante nel coordinare il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. All'O.I.V. compete di: - verificare, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che, nella misurazione e valutazione della performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza (art. 44 del D.Lgs 33/2013); - verificare i contenuti della relazione annuale, redatta dal R.P.C.T., in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della

corruzione ed alla trasparenza; -esprimere parere obbligatorio nell'ambito del procedimento di adozione del Codice di Comportamento aziendale e svolgere un'attività di supervisione sull'applicazione del codice stesso; -promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza secondo le linee guida ANAC che definisce, annualmente, le modalità per la predisposizione dell'attestazione.

Il Gestore delle segnalazioni relative ad ipotesi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo

Il responsabile antiriciclaggio è il "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio (come disposto dal Decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015) delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni all'Unità di Informazione Finanziaria (U.I.F.), istituita presso la Banca d'Italia. Con deliberazione n. 1171 del 21.12.2018 è stato nominato il gestore delle segnalazioni ovvero il Direttore della Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio, Dr.ssa Manuela Succi. Con atto n. 748 del 27.9.19 è stato adottato il Regolamento in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo dell'Azienda Sanitaria Locale VCO.

I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'azienda sono tenuti ad osservare le misure contenute nel Piano (art. 1, comma 14, L. n. 190/2012) e segnalano eventuali situazioni di illecito.

Gli stakeholder interni ed esterni

I soggetti portatori di interessi, interni ed esterni all'azienda, partecipano, con le proprie osservazioni, alla stesura/aggiornamento del Piano (ora della sezione specifica del P.I.A.O. A.N.A.C., con la delibera n. 1064 del 13.11.2019, ha raccomandato alle amministrazioni, ai fini della predisposizione del Piano, di mettere in atto forme di consultazione, da pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di redazione del Piano, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.

*

Ambito di applicazione ed obblighi di conoscenza

Le disposizioni contenute nella sottosezione 2 del P.I.A.O. si applica, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato e determinato, a tutti coloro i quali, a qualsiasi titolo, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'Azienda ed operano per perseguirne gli obiettivi (es. collaboratori, consulenti, specializzandi, tirocinanti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, i collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'azienda, per quanto compatibile) oltre che agli organi ed organismi aziendali.

La presa visione di tale sottosezione e la conoscenza/applicazione dei suoi contenuti rappresentano un obbligo per tutti i soggetti destinatari.

Misure previste per il 2023	Strutture coinvolte
Pubblicare un avviso sui sito internet/ e su intranet dell'avvenuta pubblicazione del PIAO, in particolare della relativa sottosezione, al fine di consentirne la conoscenza.	U.R.P./Ufficio Stampa
Informare i propri collaboratori circa la pubblicazione del PIAO e della relativa sottosezione, sollecitandone l'applicazione.	Direttori di Struttura
Informare i nuovi assunti/collaboratori dell'obbligo di prendere visione del PIAO, in particolare della relativa sottosezione, e di applicarne i contenuti.	Soc Gestione Personale e Relazioni sindacali
Informare imprese/associazioni che operano nell'ambito dell'Azienda dell'obbligo di far conoscere il PIAO, in particolare la relativa sottosezione, ai propri dipendenti/collaboratori al fine di applicarne i contenuti.	Soc Logistica e Servizi Informatici – Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale - Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania-Domodossola - Soc Distretto VCO – Dipartimento di Prevenzione – Soc Farmacia – Soc Serd – Soc Servizio Salute Mentale Territoriale.

La valutazione del rischio

Di fondamentale importanza è la mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione dei rischi, come risulta dagli allegati al P.I.A.O. ai quali si fa rinvio. Il metodo utilizzato è incentrato sulle "aree di rischio". Operativamente sono state individuate complessivamente 19 aree di rischio, sia generali sia specifiche per le Aziende sanitarie, così come indicato nei Piani nazionali anticorruzione dell'ANAC.

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato ed analizzato al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio).

A.N.A.C., con la deliberazione n. 1064 del 13.11.2019 (PNA 2019), ha rilevato che la stessa si articola in tre fasi:

Fase 1	Identificazione del rischio
Fase 2	Analisi del rischio
Fase 3	Ponderazione del rischio

Attraverso l'identificazione del rischio si intende tracciare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione tramite cui si

concretizza il fenomeno corruttivo. Tale fase deve portare, con gradualità, alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

Attraverso l'analisi del rischio si intende pervenire, da un lato, ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, dall'altro, stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario: - scegliere l'approccio valutativo;- individuare i criteri di valutazione; - rilevare i dati e le informazioni – formulare un giudizio sintetico motivato.

Con la ponderazione del rischio lo scopo è di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione ed il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti in indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione di singoli indicatori si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (ovvero processo/attività o evento rischioso).

Gli attori del processo sono i seguenti: - il RPCT, con funzioni di coordinamento del processo di gestione del rischio, che si avvale della collaborazione dei Referenti aziendali e dei Dirigenti di struttura – l'Organo di indirizzo (che definisce indirizzi e strategie) – l'O.I.V. (che fornisce supporto metodologico al R.P.C.T.) – tutti gli uffici che dispongono di dati/informazioni.

Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuare misure, che possono essere generali e specifiche, finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le misure **generali** intervengono in maniera trasversale su tutta l'amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo.

Le misure **specifiche**, che si affiancano e si aggiungono alle misure generali, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Le misure specifiche da adottare devono essere accompagnate da una descrizione dei relativi tempi di realizzazione, degli indicatori di monitoraggio e dell'ufficio responsabile.

Entrambe le misure sono importanti al fine della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione.

Nell'ambito della sottosezione 2.3 del P.I.A.O. si è tenuto conto delle aree di rischio, generali e specifiche, elencate da A.N.A.C., con la deliberazione n. 1064/2019.

Aree di rischio generali relative a: - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico, diretto ed immediato, per il destinatario - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico, diretto ed immediato, per il destinatario - contratti pubblici (es. affidamento di lavori, servizi e forniture) – acquisizione e gestione del personale – gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni - incarichi e nomine –affari legali e contenzioso.

Aree di rischio specifiche (con riguardo ad Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale): attività libero professionale - liste di attesa - rapporti contrattuali con soggetti erogatori - farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni – attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero.

Sono state individuate 20 aree a rischio e sono elencate **nell'allegato A1**.

Per ogni area è stata effettuata una prima analisi dei processi/fasi e, per ogni processo/fase, sono stati rivisti i rischi e le misure (pur con i limiti derivanti dal forte impegno richiesto, a tutto il personale dell'azienda, per la gestione dell'epidemia Covid 19) al fine di verificare se potevano essere confermati o modificati.

Come si è poc'anzi detto è stata fatta una prima analisi dei processi che, verrà migliorata, in modo progressivo, nell'anno 2023 e nei successivi aggiornamenti al Piano, con l'obiettivo di articolare, con miglior dettaglio, le fasi afferenti a ciascun processo.

Con riferimento alla fase 2 "valutazione del rischio" sono state seguite le indicazioni riportate nel PNA 2019 A.N.A.C che comprende l'identificazione del rischio, l'analisi e la ponderazione del rischio. L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti (che anche ipoteticamente si potrebbero realizzare) che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione tramite cui si realizza il fenomeno corruttivo. Si tratta di una fase importante in quanto un evento rischioso che non viene identificato non potrà essere gestito e ciò potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

La fase di identificazione si è basata:

- sugli esiti dell'analisi del contesto interno ed esterno;
- sull'esame del monitoraggio effettuato sul Piano 2021-23;
- sulle eventuali segnalazioni, da parte dell'U.P.D., di comportamenti, condotte illecite o comunque in violazione del codice di comportamento e disciplinare dall'U.P.D.;
- sulle eventuali segnalazioni, da parte dell'U.R.P., riferite a dati quali/quantitativi dei reclami e segnalazioni ricevuti dall'Ufficio;
- sulle eventuali segnalazioni, provenienti dalla Soc Affari Generali, Legali ed Istituzionali, riportanti i dati quali/quantitativi dei contenziosi promossi da e contro l'Azienda aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva;
- sulle eventuali segnalazioni effettuate dal Servizio Ispettivo aziendale;
- sulle eventuali segnalazioni pervenute tramite il canale Whistleblowing".

L'analisi del rischio è stata effettuata tenendo conto, come previsto nel PNA 2019:

- dei fattori abilitanti (ovvero degli elementi di contesto che possono agevolare il verificarsi di eventi corruttivi);
- degli indicatori di stima (del livello di rischio ovvero: - il grado di discrezionalità del decisore nel processo/fase – il grado di interesse esterno; - gli eventuali eventi corruttivi verificatisi in passato in quel processo). Sono stati quindi individuati dei criteri sulla base dei quali è stata condotta la valutazione del livello di esposizione al rischio dei singoli processi come di seguito riportata:

<u>Indicatori di rischio</u>	<u>Livello di rischio</u>	<u>Note</u>
Grado di discrezionalità del processo (presenza o meno di norme, di procedure più o meno codificate...)	Alto	Processo altamente discrezionale
	Medio	Processo vincolato ma solo in parte
	Basso	Processo vincolato
Impatto economico del processo (nel senso di vantaggi esterni di rilevante interesse economico, di medio interesse o di scarso interesse economico)	Alto	Valore economico alto
	Medio	Valore economico medio
	Basso	Valore economico basso
Manifestazione di eventi corruttivi sul processo/attività	Alto	Si sono realizzati eventi corruttivi in passato
	Basso	Non si sono realizzati, in passato, né eventi corruttivi né segnalazioni
	Medio	Si sono verificate segnalazioni
Adeguatezza dei controlli in atto a neutralizzare il rischio	Alto	Controllo non è efficace
	Medio	Controllo è efficace parzialmente
	Basso	Controllo è un efficace strumento di neutralizzazione del rischio

Per analizzare il rischio si è ritenuto di adottare un approccio qualitativo applicando una scala di misurazione (alto – medio - basso) come suggerito da A.N.AC. Attraverso questo approccio l'esposizione al rischio è stimata in base a motivazioni espresse da coloro i quali sono coinvolti nell'analisi ma non in termini numerici anche perchè per il rischio di corruzione non si dispone, ad oggi, di serie storiche tali da consentire un'analisi quantitativa. La valutazione complessiva non deriva dalla media ma, in applicazione ad un principio di prudenza, gli indicatori per i quali sia stato misurato un rischio più alto siano poi sovrapposti nella valutazione sintetica finale.

Quindi, si è proceduto alla ponderazione del rischio per stabilire le azioni da intraprendere per ridurre il rischio e le priorità di trattamento del rischio.

Con riferimento alla fase di "trattamento del rischio" le misure possono essere **generali** (intervengono in maniera trasversale su tutta l'amministrazione) o **specifiche** (agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio).

Nel prospetto, **Allegato A2.**, vengono riportate le aree a rischio, i processi/fasi mappati, la

valutazione del rischio e le misure individuate.

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. In azienda si è previsto la messa in atto di audit interni (seppure, nel periodo pandemico, l'attività di audit ha subito un rallentamento), anche tenuto conto della nota della Direzione Sanità del 14.5.19, che proseguiranno anche nel 2023, da realizzare non a fini ispettivi ma da interpretare come un momento di approfondimento utile a far emergere eventuali criticità e ad apportare le opportune correzioni, in un ottica di miglioramento continuo. Gli Audit in materia di prevenzione della corruzione riguarderanno i processi in cui è insito un rischio corruttivo, mappati nel Piano, al fine di monitorare: - l'applicazione delle misure adottate rispetto ad ogni rischio; - l'efficacia di tali misure; - le eventuali criticità emerse nell'applicazione delle misure. Inoltre, entro il 31.3.2023, si riserva la possibilità di rivedere la mappatura dei rischi in base a quanto disposto dal PNA 2022.

Misura prevista per il 2023	Soggetti coinvolti
Entro il 31.3.2023 ci si riserva la possibilità di rivedere la mappatura dei rischi anche tenuto conto del PNA 2022. Nel corso del 2023 il R.P.C.T. realizzerà, in sinergia con i Referenti e con i Direttori di Struttura, mantenendo una stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione aziendale, verifiche/audit per valutare l'applicazione delle misure adottate e per verificarne l'efficacia.	- R.P.C.T. - Referenti - Direttori di Struttura

Misure generali per la riduzione del rischio corruttivo **Misure legate alla trasparenza**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Gli adempimenti di trasparenza tengono conto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i. (da ultimo il D.lvo n. 97/2016) attraverso la pubblicazione su sito aziendale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" delle informazioni e dati richiesti dalla legge.

Il Codice di comportamento aziendale

L'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012, nel modificare l'art 54 del D.Lgs n. 165/2001, ha, a suo tempo, assegnato al Governo il compito di definire un Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti *"al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico"*. In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n.

62/2013 recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici che ha previsto, tra l'altro, che ogni amministrazione debba approvare un codice di comportamento. In tal senso si è mossa l'ASL VCO che, con Deliberazione n. 50 del 30/1/2015, ha adottato un proprio Codice di Comportamento dei dipendenti, seguendo l'iter procedurale previsto dalle linee guida fornite, a suo tempo, dalla C.I.V.I.T. con delibera n. 75 del 24.10.2013. Nell'ambito del Codice è specificato che il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'ASL VCO, in particolare rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e collabora con il responsabile della prevenzione della corruzione.

La violazione dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento adottato da ciascuna amministrazione è fonte di responsabilità disciplinare. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare.

L'Asl VCO, con deliberazione n. 162 del 22.2.2018, ha integrato il richiamato atto n. 50/2015 prevedendo un testo coordinato con le linee guida emanate da A.N.A.C., con determinazione n. 358/2017, con riferimento ai codici di comportamento negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

Il R.P.C.T. cura la diffusione della conoscenza del codice ed il monitoraggio annuale sull'attuazione, in collaborazione con l'U.P.D.

L'U.P.D. ed i Responsabili di ciascuna Struttura aziendale devono svolgere una costante attività di vigilanza sull'attuazione del Codice, provvedendo a tenere informato costantemente il R.P.C.T. di ogni violazione accertata e contestata e dell'esito del procedimento instaurato.

L'U.P.D, nell'ultimo trimestre di ciascun anno, oltre a comunicare il numero delle violazioni segnalate e contestate, dei procedimenti attivati e delle sanzioni applicate, deve anche formulare eventuali proposte di adeguamento del Codice e proposte in merito alle iniziative formative ritenute utili in relazione alle eventuali criticità riscontrate.

Il Codice di comportamento è pubblicato nel sito, sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Altri contenuti" – Prevenzione della Corruzione.

E' in atto una revisione del vigente codice di comportamento.

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
Integrazione del vigente codice di comportamento aziendale.	R.P.C.T. U.P.D.
I Direttori di Struttura sono tenuti a diffondere la conoscenza del Codice tra i propri collaboratori i quali sono tenuti a rispettare, in modo rigoroso, i doveri contenuti nel codice.	Direttori di Struttura
Per i nuovi assunti, nei conferimenti incarichi, anche a collaboratori esterni, è previsto l'inserimento della condizione di osservanza del Codice di comportamento e delle conseguenze sanzionatorie in	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali

caso di violazione degli obblighi previsti.	
Adeguamento degli atti di gara, contratti, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per i collaboratori e dipendenti delle ditte fornitrici di servizi e degli enti convenzionati, e delle conseguenze sanzionatorie in caso di violazione degli obblighi previsti.	Soc Logistica e servizi Informatici - Sos in staff Tecnico e Coordinamento aziendale nuovo ospedale - Soc Distretto VCO - Altre Strutture aziendali
Aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale ed conseguente avvio di iniziative per informare i dipendenti e tutti coloro i quali sono tenuti a rispettare il Codice.	R.P.C.T. in sinergia con U.P.D URP/Ufficio Stampa
Monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice in sede di predisposizione della Relazione da parte del R.P.C.T.	R.P.C.T. in sinergia con U.P.D.
Comunicazione tempestiva al R.P.C.T. delle violazioni alle norme del Codice di Comportamento e di illeciti di natura corruttiva.	U.P.D. – Tutti i Direttori di Struttura
Invio, entro il 31 dicembre di ogni anno invio, da parte delle Segreterie U.P.D, al R.P.C.T., di un report che riporti: - il N° di segnalazioni pervenute relative alla violazione del Codice di Comportamento – il N° di violazioni accertate – il N° dei procedimenti disciplinari avviati ed il N° di sanzioni assegnate. A ciò si aggiunge: – il N° di segnalazioni pervenute che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi ed il N° di procedimenti disciplinari o penali avviati – il N° di procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti e le tipologie di sanzioni applicate, precisando se tali fatti siano riconducibili a reati relativi ad eventi corruttivi.	U.P.D.

Misure legate alla formazione

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione come previsto dalla L. n. 190/2012 e smi e da ANAC. Una formazione adeguata permette di perseguire una serie di obiettivi: - ridurre il rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente; - condividere strumenti di prevenzione da parte di diversi soggetti che, a vario titolo, operano in azienda; - creare competenze specifiche per lo svolgimento

dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione; - diffondere valori etici mediante l'affermazione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Di fatto si è programmato una formazione tenendo presente una strutturazione su 2 livelli: - un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale); - un livello specifico rivolto al R.P.C.T., ai Referenti, ai Direttori di Struttura e a tutti coloro i quali operano nelle aree a più elevato rischio corruttivo. In questo tipo di formazione si intende orientare l'attenzione all'esame dei casi concreti, calati nel contesto dell'Azienda.

L'attuazione delle finalità in materia di formazione sono assicurati dalla Struttura Formazione, collocata in staff alla Direzione Generale. Il R.P.C.T. comunica al Responsabile della Formazione le tematiche da inserire nel piano formativo annuale, che deve prevedere una sezione formativa sui temi dell'etica e della legalità.

Nel Piano Formativo 2023 verrà reinserito il corso Fad, dal titolo *"Prevenzione della corruzione e trasparenza della pubblica Amministrazione"*, corso di base diretto a tutti i dipendenti dell'Azienda. A causa della pandemia, anche nel 2022, non sono stati attivati n. 2 corsi residenziali che erano stati espletati nel 2019, uno avanzato rivolto: - ai Referenti aziendali per la prevenzione della corruzione - ai Direttori di Dipartimento - ai Direttori di Sos Dipartimentali - ai Direttori di di Soc - ai Responsabili di Sos e di Sos in staff ed a tutto il personale che gestisce aree particolarmente esposte al rischio di corruzione nell'ASL VCO. Invece l'altro corso realizzato ha inteso favorire e sostenere, in ambito aziendale, processi di maturazione verso una cultura dell'etica. Ciò nella consapevolezza che porre al centro della cultura il tema dell'etica consente anche di creare la giusta premessa al fine di prevenire fenomeni di corruzione e illegalità.

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
<p>Inserimento, nel Piano di Formazione aziendale 2023, fabbisogno formativo sul tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza, etica, codici di comportamento e attivazione corsi/eventi.</p> <p>Prosecuzione, nel 2023, del Corso Fad <i>"Prevenzione della corruzione e trasparenza della pubblica Amministrazione"</i>, diretto a tutti i dipendenti dell'Azienda (corso di base - obbligatorio) e valutazione in merito alla possibilità di riattivare un corso residenziale avanzato ed un corso in tema di etica.</p>	<p>Sos in staff Formazione Tutti i Direttori di Struttura che dovranno coinvolgere i propri collaboratori (corso obbligatorio)</p>
<p>Invio al R.P.C.T. di un report quadrimestrale che riporta, per ciascuna Struttura, il n° di dipendenti che hanno partecipato e concluso il corso Fad o altri corsi avviati.</p>	<p>Sos in staff Formazione</p>
<p>Messa in atto di interventi di tipo "informativo" al fine di diffondere a tutto il personale principi normativi,</p>	<p>R.P.C.T.. - Direttori strutture aziendali</p>

contestualizzare i profili di rischio legati alle attività svolte in azienda, stimolare la condivisione di principi etici	
---	--

Rotazione del personale

La rotazione del personale, con particolare riguardo a quello addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura significativa di prevenzione della corruzione.

Nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività conseguenti al permanere, nel tempo, di determinati dipendenti nel medesimo ruolo e funzione. A.N.A.C., con delibera n. 831 del 3.8.2016, ha rilevato che, in sanità, l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità tenuto conto della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali. Ciò vale sia per il settore clinico (vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche) sia per gli incarichi amministrativi e/o tecnici che richiedono competenze specifiche. Ciò detto A.N.A.C. ha previsto che, ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute ad operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi. A titolo esemplificativo si segnala la previsione, da parte del Direttore di Struttura, di modalità operative che favoriscano una maggior condivisione delle attività fra gli operatori, evitando l'isolamento di certe mansioni e favorendo la trasparenza interna delle attività.

Pur riconoscendo che l'applicazione del principio di rotazione del personale, con particolare riguardo a quello addetto alle aree a rischio, riveste una significativa importanza tuttavia non si può negare che esistono difficoltà concrete nell'applicazione di tale principio. Di fatto, in azienda, si suggerisce, anche attraverso apposite note inviate in corso d'anno, ai Direttori di Struttura e a coloro i quali operano in aree più a rischio e per le istruttorie più delicate: - di definire modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio; - di prevedere la promozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali in modo che più soggetti si confrontino prima di arrivare alla decisione finale dell'istruttoria; - di programmare all'interno dello stesso ufficio un rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità anche con una diversa ripartizione delle pratiche, secondo un criterio di causalità; - di prevedere la doppia sottoscrizione degli atti da parte del soggetto istruttore e del titolare del potere di adozione dell'atto finale; - di realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio lavoro in team che può favorire, nel tempo, anche una rotazione degli incarichi); - di definire check list da utilizzare dagli operatori nelle attività di controllo dei processi più esposti al rischio corruttivo. contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività.

L'area della prevenzione è quella in cui il principio, ad oggi, è stato maggiormente applicato. A causa di problemi legati alla carenza di personale la rotazione, dal 2020 ad oggi, ha coinvolto un minor numero di dipendenti a causa di pensionamenti e della pandemia. Tuttavia, nell'ambito del Dipartimento di Prevenzione, sono state messe in atto una serie di azioni (es check list da utilizzare dagli operatori nelle operazioni di controllo o verifiche congiunte).

*

L'art. 16, comma 1, lett I quater, del D.Lvo n. 165/2001e smi prevede che i dirigenti dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Si tratta della cd. "**rotazione straordinaria**" che si applica per i reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319 bis, ter, quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353 bis del codice penale, ovvero a seguito di procedimenti disciplinari per condotte di natura corruttiva. La disposizione comporta l'obbligo per l'amministrazione di adottare un provvedimento motivato stabilendo se la condotta corruttiva può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione, potendo disporre lo spostamento del dipendente ad altro ufficio oppure applicare misure alternative (es. segregazione di funzioni).

L'adozione del provvedimento sulla rotazione è invece facoltativo nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la PA (di cui al capo I del titolo II del libro secondo del codice penale).

L'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva attiene al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Il R.P.C.T., se viene a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale a carico di un dipendente, propone l'adozione di specifici provvedimenti, adeguatamente motivati, di valutazione circa l'applicabilità della misura straordinaria della rotazione o di misure alternative (es. segregazione funzioni).

Misure previste per il 2023	Strutture coinvolte
Rotazione ordinaria: - individuazione, per quelle attività che presentano rischio corruttivo, laddove non sia possibile la rotazione, di misure preventive che possano avere effetti analoghi (es: check list per attività di controllo – condivisione fasi procedimentali da più soggetti per evitare l'isolamento delle mansioni – corsi formativi - supervisione da parte del Direttore di Struttura).	Soc Logistica e Servizi e Informatici - Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali - Soc Gestione Economico – Finanziaria e Patrimonio – Strutture afferenti il Dipartimento di Prevenzione - Soc Direzione Presidi Ospedalieri Verbania – Domodossola - Soc Farmacia - Soc Distretto VCO - Soc Serd – Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale.
Rotazione straordinaria: - comunicazione tempestiva al R.P.C.T.: - dei provvedimenti di assegnazione ad altro incarico a seguito di avvio di procedimento penale o disciplinare per fatti di natura corruttiva – oppure dell'applicazione di misure alternative.	Tutte le Strutture aziendali.

Inconferibilità e incompatibilità incarichi

L'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 39/ 2013 definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal decreto stesso a coloro i quali:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale; - - abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato, regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni, o svolto attività professionali a favore di questi ultimi; - - siano stati componenti di organi d'indirizzo politico.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art 17 del D.lgs n. 39, l'incarico è nullo.

Il medesimo decreto definisce "incompatibilità" l'obbligo, per il soggetto cui è conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento d'incarichi e cariche in enti di diritto privato, regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi d'indirizzo politico". Le situazioni di incompatibilità sono previste nei capi V e VI del D.Lgs n. 39/2013. A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra, nel corso del rapporto di lavoro, una situazione di incompatibilità, il R.P.C.T. deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni. In caso contrario la legge prevede la decadenza dell'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro.

Il D.Lvo n. 39/2013, art. 20, prevede che, al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro, il nuovo assunto debba rendere una dichiarazione (ai sensi e per gli effetti del DPR n. 445/2000) relativa all'insussistenza di situazioni di incompatibilità e inconferibilità.

Identica dichiarazione deve essere resa dai dipendenti investiti di funzioni dirigenziali. Perciò, in conformità a quanto previsto dalla normativa, tutto il personale interessato (Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttori di Dipartimento, di Struttura Semplice Dipartimentale, di Struttura Complessa, di struttura semplice) è tenuto a compilare un'autocertificazione (resa ai sensi del DPR n. 445/200 e smi) attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico. L'assenza di cause di incompatibilità deve sussistere per tutta la durata dell'incarico e, in caso di variazione di quanto dichiarato, il titolare è obbligato a comunicarlo tempestivamente all'azienda.

L'art. 20, co 2, del d.Lvo 39/2013 e smi prevede, a cadenza annuale, l'acquisizione di una dichiarazione di assenza di incompatibilità degli incarichi dirigenziali.

Il R.P.C.T, per il tramite dell'Ufficio Ispettivo, adotta misure di verifica delle autocertificazioni prodotte, come la consultazione del Casellario Giudiziario e dei carichi pendenti. Relativamente all'incompatibilità, per le verifiche si accede alla banca dati dell'elenco degli amministratori locali e regionali <http://amministratori.interno.it> e, presso lo stesso sito, anche per le elezioni politiche.

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
<p>Il nuovo assunto deve dichiarare (ai sensi e per gli effetti del DPR n. 445/2000) l'insussistenza di situazioni di incompatibilità e inconfiribilità. Identica dichiarazione deve essere resa dai dipendenti investiti di incarichi dirigenziali. Acquisizione, annuale, della dichiarazione di incompatibilità.</p>	<p>Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali</p>
<p>Il Direttore Generale, Sanitario ed Amministrativo, autocertificano l'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità al momento del conferimento dell'incarico, e, annualmente, di incompatibilità.</p>	<p>Soc Affari Generali, Legali ed Istituzionali.</p>
<p>Verifica dichiarazioni di inconfiribilità mediante consultazione del Casellario Giudiziario e dei carichi pendenti. Verifica dichiarazioni di incompatibilità accedendo alla banca dati dell'elenco degli amministratori locali e regionali http://amministratori.interno.it e, presso lo stesso sito, anche per le elezioni politiche.</p>	<p>Ufficio Ispettivo</p>

Astensione in caso di conflitto di interessi

Il conflitto di interessi è uno dei principali fattori di rischio che possono favorire l'insorgere di comportamenti corruttivi e segnala la presenza di interessi in conflitto, anche solo potenziale. Tuttavia va segnalato che trovarsi in tale condizione non significa che si verrà ad agire in modo improprio semmai crea o aumenta il rischio che gli interessi secondari prevalgano rispetto agli interessi primari. Tutti i dipendenti e collaboratori devono, nei rapporti esterni con utenti/interlocutori, garantire gli interessi dell'azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa realizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale.

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190 e smi ha introdotto l'art. 6bis nella L. n. 241/1990 rubricato "conflitto di interessi", stabilendo che *"il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale"*. La norma va letta in misura coordinata con la disposizione inserita nel Codice di Comportamento.

La segnalazione del conflitto, anche potenziale, deve essere indirizzata al Direttore di Struttura il quale, esaminate le circostanze, deve valutare se la situazione realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo e deve rispondere per

iscritto al dipendente sollevandolo dall'incarico o motivando le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività.

Qualora il conflitto riguardi un Direttore di Struttura la valutazione verrà effettuata dal Direttore di Dipartimento. Per le strutture non afferenti ad un dipartimento o per le strutture in staff la valutazione verrà effettuata dalla Direzione Generale.

La violazione della norma, che si realizza con il compimento di un atto da parte di chi è portatore di un interesse proprio od altrui, dunque illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata a seguito del relativo procedimento disciplinare, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
- Entro il 30 giugno ed il 31 dicembre comunicazione al R.P.C.T. in merito alle eventuali dichiarazioni di astensione ricevute da propri collaboratori in caso di conflitto di interesse ed ai conseguenti provvedimenti adottati.	Tutti i Direttori di Struttura
Verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente.	Tutti coloro i quali conferiscono incarichi di consulenza.
Applicazione dall'art. 42 del D.Lgs n. 50/2016 relativo al Codice dei contratti pubblici relativamente al tema del conflitto di interessi. Le stazioni appaltati devono perciò prevedere misure adeguate per contrastare frodi e corruzione e per prevenire e risolvere ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti.	Soc Logistica e Servizi e Informatici - Soc Farmacia - Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale.

Svolgimento di attività ed incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra istituzionali da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Per questi motivi la L. n. 190/2012 e s.m.i. ha previsto che i dipendenti pubblici non possano svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o autorizzati dall'amministrazione di appartenenza previa verifica dell'insussistenza di situazioni di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
Nel corso del 2023 sono previste verifiche a campione e/o mirate	Ufficio Ispettivo

<p>circa l'assegnazione di incarichi extra istituzionali e su eventuali dinieghi, potendo anche avvalersi della collaborazione dell'Agenzia delle Entrate per la verifica di eventuali redditi percepiti da dipendenti per incarichi extraistituzionali non autorizzati.</p> <p>Pubblicazione dei dati relativi ad incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente" .</p>	<p>Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali</p>
--	---

Patti di integrità negli affidamenti

L'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012 e smi ha stabilito che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. Si tratta di un insieme di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
<p>Applicazione in avvisi, bandi, lettere di invito riferite all'affidamento di lavori, forniture e servizi, di clausole di salvaguardia di conoscenza e rispetto del Codice di Comportamento e del patto di integrità regionale.</p>	<p>Soc Logistica e Servizi e Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale</p>
<p>Comunicazione tempestiva al R.P.C.T. di eventuali provvedimenti di esclusione o di risoluzione adottati a seguito di violazioni riscontrate.</p>	<p>Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale</p>

Procedure pubbliche di selezione del personale e procedure di gara

Il Direttore della Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali, entro il 31 gennaio di ogni anno, comunica al R.P.C.T. dati utili a rilevare (solo se sussistono) posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione.

Il Direttore del settore acquisti ha l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità e integrità comprese nel Piano della Prevenzione della corruzione nonché nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'Asl VCO, prevedendo la sanzione in caso di esclusione (comma 17 dell'art. 1 della L. 190/2012).

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
<p>Il Direttore del Personale, entro fine anno, comunica al R.P.C.T. <u>eventuali</u> posizioni dirigenziali assegnate, in modo discrezionale, dalla Direzione Generale.</p>	<p>Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali</p>
<p>Il Direttore del settore acquisti, entro fine anno, comunica</p>	<p>Soc Logistica e Servizi Informatici</p>

al R.P.C.T. di aver rispettato l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità ed integrità comprese nel P.T.P.C.T. e nel Codice di Comportamento.	Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale
--	---

7.10 Formazione di commissioni ed assegnazione agli uffici in caso di condanna penale

La L. n. 190/2012 e smi ha inserito nell'ambito del D.Lgs n. 165/2001 l'art. 35bis che pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma, in particolare, prevede che:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) non possono far parte delle commissioni per la scelta del contraente, per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere .*

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi ed i regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari".

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
Nel provvedimento per l'attribuzione di incarichi di cui al punto b) dell'art. 35bis, occorre dare evidenza (sottoscrivendo una dichiarazione) che non sussistono condizioni ostative al conferimento.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
I componenti esterni ed interni – anche con funzioni di segreteria - di commissioni di concorso devono sottoscrivere una dichiarazione che non sussistono condizioni ostative (art. 35bis D.Lgs n. 165/2001 e smi).	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
I componenti esterni ed interni – anche con funzioni di segreteria- di commissioni di gara devono sottoscrivere una dichiarazione che non sussistono condizioni ostative (art. 35bis D.Lgs n. 165/2001 e smi).	Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale
Trasmissione al R.P.C.T degli eventuali provvedimenti adottati in caso di sussistenza della	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali

causa ostantiva.	Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale
------------------	--

I Responsabili del Procedimento operano verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni. Qualora venga accertata la non veridicità delle dichiarazioni rese si dovrà dare comunicazione al R.P.C.T. Il dipendente coinvolto sarà soggetto a responsabilità disciplinare oltre che alla segnalazione ai competenti organi giudiziari.

Misure trasversali per la riduzione del rischio

La delibera C.I.V.I.T. n. 72/2013 precisa che un Piano debba contenere anche misure di carattere trasversale per la riduzione del rischio corruttivo.

L'Azienda prevede la messa in atto di misure trasversali di prevenzione finalizzate sia alla prevenzione della corruzione sia al buon andamento dell'attività dell'Amministrazione ovvero:

- obblighi di pubblicità, trasparenza (come previsto dal D.Lvo n.33/2013, integrato dal D.Lvo n. 97/2016) ; - gestione di un sistema di controlli esterni (operato dal Collegio Sindacale) ed interni realizzato mediante: - il sistema qualità, il Controllo di Gestione, il Percorso attuativo della Certificabilità (P.A.C.), il Risk management, la valutazione della performance.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)

La L. n. 190, nell'introdurre un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 (comma 16 ter), del D.Lgs n 165/2001, ha previsto il divieto per tutti i dipendenti che, negli ultimi 3 anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritari o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, di svolgere, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi 3 anni, con obbligo di restituzione di compensi eventualmente percepiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

L'art. 21 del D.Lvo n. 39/2013 ha ampliato i destinatari del divieto disponendo che sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
Inserimento, <u>nei contratti di assunzione e nel rinnovo degli incarichi,</u> del divieto previsto dall'art.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali

53, comma 16 ter, del D.Lgs n 165/2001(clausola di pantouflage).	
Inserimento, nelle lettere di cessazione dal servizio, del divieto sopra descritto.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
Inserimento, <u>nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti</u> , anche mediante procedura negoziata, della clausola. La clausola va inserita anche <u>negli atti di affidamento diretto</u> della fornitura di beni e servizi.	Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e Coordinamento nuovo ospedale
Verifica, a campione, presso le Agenzie delle Entrate Provinciali, dei compensi diversi da quelli aziendali percepiti da dipendenti cessati.	Ufficio Ispettivo

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione di fenomeni di cattiva amministrazione e di tipo corruttivo è importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto si collocano le azioni di sensibilizzazione volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti silenti.

Occorre rilevare che l'azienda adotta il "Piano della comunicazione" con l'obiettivo, tra gli altri, di promuovere la partecipazione ed il coinvolgimento degli soggetti portatori di interesse attraverso un'efficace azione di comunicazione. L'Ufficio relazioni con il Pubblico (U.R.P.) agisce come interfaccia comunicativa interno/esterno.

Con riferimento allo specifico ambito di prevenzione della corruzione e miglioramento della trasparenza lo stesso sarà garantito attraverso:

- una efficace comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante la pubblicazione del P.T.P.C.T. sul sito web aziendale, nella sezione amministrazione trasparente.
- la predisposizione di soluzioni organizzative per l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione (dall'esterno dell'amministrazione) di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione e l'utilizzo dei canali di ascolto già esistenti anche per migliorare la strategia di prevenzione della corruzione;
- la predisposizione di consultazioni pubbliche via web per l'acquisizione di suggerimenti in occasione dell'aggiornamento del P.T.P.C.T. o del Codice di Comportamento aziendale (in caso di aggiornamento).

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
Programmazione, nell'ambito del Piano della Comunicazione, di iniziative di comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione per sensibilizzare la cittadinanza e utenti ma anche i dipendenti (utilizzando i siti internet ed intranet aziendale).	Ufficio Comunicazione e U.R.P.
Consultazione pubblica, con riguardo agli stakeholder interni ed esterni all'azienda, in sede di aggiornamento annuale della sezione 2.3 del P.I.A.O. chiedendo osservazioni/proposte in merito ai contenuti del documento.	Ufficio Comunicazione e U.R.P. /R.P.C.T.
Attivazione di canali dedicati alla segnalazione (dall'esterno dell'amministrazione) di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione. A ciò si aggiunge la raccolta di proposte per migliorare la strategia di prevenzione - Trasmissione al R.P.C.T. di eventuali segnalazioni o proposte.	Ufficio Comunicazione e U.R.P. R.P.C.T.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (WHISTLEBLOWER)

Il *whistleblower* è quel soggetto che, lavorando all'interno di un'organizzazione, di un'azienda, pubblica o privata, si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività, e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria, o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento. In inglese viene utilizzata la parola *whistleblower* che deriva dalla frase "to blow the whistle", letteralmente "soffiare il fischietto", riferita all'azione dell'arbitro nel segnalare un fallo o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale. In entrambi i casi l'obiettivo è quello di fermare un'azione e richiamare l'attenzione. Nel lessico italiano non esiste una parola semanticamente equivalente al termine anglosassone. Le traduzioni italiane di *whistleblower* proposte sulle pagine di quotidiani italiani come talpa, delatore, spia, risultano inadeguate in quanto il termine va associato ad un comportamento etico, virtuoso, manifestazione di senso civico. Esistono opzioni lessicali più neutre di denunciante, segnalante. Il termine *whistleblowing*, invece, individua la rispondente azione di segnalazione. Tutti gli studi, anche internazionali, sulla corruzione concordano sulla particolare importanza di queste segnalazioni anche in funzione del contrasto del fenomeno in quanto, provenendo dall'interno dell'ambiente nel quale il fatto illecito si è realizzato, possono fornire informazioni fondamentali a far emergere una tipologia di reato che, spesso, non emerge. Il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (approvato con delibera Civit n. 72 dell'11 settembre 2013) riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, le pubbliche amministrazioni, devono porre in essere ed attuare.

La Legge n. 190/2012 dopo l'articolo 54 del D.Lvo n. 165 del 30.3.2001 ha inserito l'art. 54-bis di oggetto *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*. La materia è stata radicalmente modificata dalla legge n. 179 del 30.11.2017 di oggetto *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* che ha sostituito integralmente l'art. 54-bis del D.Lvo n. 165/2001. La nuova legge n. 179 riforma la normativa vigente in materia in primo luogo ampliando la categoria dei dipendenti pubblici tutelati includendo, tra gli altri, anche persone estranee all'amministrazione che con questa vengono in contatto (in particolare i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica) in quanto potenzialmente a conoscenza di fatti illeciti accaduti negli uffici pubblici. Viene modificato, in parte significativa, anche l'oggetto della segnalazione: si prosegue a far riferimento all'ampia categoria delle *"condotte illecite"*, così come il pregresso testo, ma si aggiunge la specificazione che la denuncia deve essere effettuata *"nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione"* volendo così ribadire che lo strumento della segnalazione nasce in funzione della tutela di interessi generali e non può essere utilizzato per denunciare eventuali comportamenti, pur illeciti, commessi in proprio danno.

Se resta uguale l'altra condizione che legittima la tutela (ovvero aver appreso l'informazione rilevante nell'ambito del proprio rapporto di lavoro) cambiano, parzialmente, i destinatari della segnalazione che saranno, oltre che, come in passato, la magistratura ordinaria e contabile e l'A.N.A.C., anche il responsabile della prevenzione della corruzione. Viene escluso il superiore gerarchico.

Inoltre, si amplia la tutela del segnalante che non può essere demansionato, licenziato, trasferito ma nemmeno sottoposto *"ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione"*. Gli atti ritorsivi legittimamente adottati sono nulli e - qui la novità rilevante - sarà a carico dell'amministrazione *"dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione"*. Perciò, in un eventuale processo, basterà dimostrare di aver fatto una segnalazione e di aver subito una ritorsione senza dover provare il legame fra le due situazioni, spettando alla controparte contestare l'assenza del rapporto.

Maggiore è anche la tutela prevista in merito alla riservatezza della segnalazione nei vari procedimenti (in quello penale, in quello dinanzi alla Corte dei Conti, nell'eventuale procedimento disciplinare).

Molto ampliati, infine, risultano i poteri dell'A.N.A.C. che, a differenza che in passato, diventa garante del rispetto delle regole di tutela del *whistleblower*.

Con deliberazione n. 509 del 29/12/2015 l'Azienda ha, a suo tempo, approvata una specifica procedura per la segnalazione degli illeciti. Con deliberazione n. 53 del 22.1.2019 si è proceduto ad integrare detta deliberazione alla luce della richiamata L. n. 179 del 30.11.2017, approvando un nuovo testo coordinato con legge n. 179.

A.N.A.C., con determina n. 469/21, ha aggiornato le linee guida in materia di whistleblowing con cui vengono approfonditi i profili relativi all'art. 1 della L. n. 179 concernente le segnalazioni di fatti illeciti effettuate in ambito pubblico. Viene, in particolare, messo in

evidenza il ruolo del R.P.C.T. nella gestione delle segnalazioni, viene ampiamente trattato il tema della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

La segnalazione può essere effettuata:

1. utilizzando il canale informatico crittografato, con tecnologia fornita, gratuitamente, da *Globaleaks*, utilizzabile cliccando sul sito www.aslvco.it (per i dipendenti dell'Azienda è anche possibile gestire la procedura tramite intranet).

Al sistema accede solo il responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza. Il sistema crea un codice identificativo della segnalazione che, in aggiunta alla password inserita da colui il quale effettua la segnalazione, permetterà, successivamente, di accedere al sistema per verificare gli aggiornamenti delle risposte. La presenza di una risposta è notificata al segnalante tramite e mail, se fornita, in caso contrario il segnalante dovrà accedere al sistema per controllare l'aggiornamento.

2. tramite posta compilando il modulo, **allegato A3** chiuso in doppia busta indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza: Primatesta Giuseppina ASL VCO – Via Mazzini 117, 28887 Omegna (Vb), scrivendo sulla busta “riservata personale” oppure, con le stesse modalità, ma con posta interna. Il modulo è stato approvato con deliberazione n. 53 del 22.1.2019.

2. tramite posta elettronica diretta al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza utilizzando l'allegato 1. alla presente procedura: anticorruzione@aslvco.it

3. verbalmente mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (per contatti: anticorruzione@aslvco.it - 0323 – 868391).

4. All'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): www.anticorruzione.it

IL R.P.C.T., oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima “attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute” da ritenersi obbligatoria, pena l'erogazione da parte di ANAC di sanzioni.

Misure previste per il 2023	Strutture competenti
Attuazione e diffusione del contenuto della deliberazione n. 53 del 22.1.2019 riferita alla procedura per la segnalazione di illeciti.	R.P.C.T.
Applicazione sistema crittografato di segnalazione che assicura l'anonimato.	R.P.C.T.

Trasparenza

L'art. 1 del D.Lgs n. 33/2013 e smi definisce la trasparenza come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse

pubbliche. Il comma 2 dell'art. 1 prevede che la trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. E' condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio al cittadino.

Importante segnalare il comma 3 all'art. 1 del D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i che stabilisce che le disposizioni del decreto n. 33 integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lettera m) della Costituzione.

La legge n. 190 /2012" ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione. La legge ha conferito al governo una delega ai fini dell'adozione di un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza da parte delle pubbliche amministrazioni. In attuazione di tale delega il governo ha adottato il D.Lgs n. 33 del 14 marzo 2013 che ha operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza prevedendo la creazione, sui siti web istituzionali, della sezione "*Amministrazione Trasparente*" (in luogo della precedente sezione "Trasparenza, valutazione e merito" prevista dall'art. 11, c. 8 del D.Lgs.n. 150/2009). Tale nuova sezione è stata articolata in sotto-sezioni, di primo e secondo livello, corrispondenti a tipologie di dati da pubblicare come indicato nell'allegato A del D.Lvo n. 33/2013 e nell'allegato 1 della Delibera CIVIT (ora A.N.A.C.) n. 50/2013.

Il D.Lvo n. 33/2013 ha subito una sostanziale modifica ed integrazione con il D.Lgs n. 97 del 25.5.2016. Si richiama anche la delibera A.N.A.C. n. 1310/ 2016, ha dettato le prime linee guida sul e ha ha riportato le tipologie di dati da pubblicare.

Per quanto attiene l'A.S.L. VCO i dati pubblicati sul sito istituzionale www.aslvco.it, alla home page, sezione "*Amministrazione Trasparente*", sono stati selezionati in ottemperanza a quanto disposto, per ciascun obbligo di pubblicazione, dagli specifici articoli di cui al D.Lvo n. 33/2013 (e dalle integrazioni operate dal D.Lvo n. 97/2016), in aggiunta a quanto rilevato dalla Deliberazione A.N.A.C. n. 1310/2016. Il contenuto degli obblighi di pubblicazione nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", previsti dal D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i., è richiamato nella tabella allegata al P.I.A.O.

Soggetti coinvolti:

il Responsabile per la Trasparenza: con deliberazione n. 98/2017 è stata nominando la Dr.ssa Giuseppina Primatesta, a tutt'oggi confermata nell'incarico.

Nello svolgimento del suo incarico il Responsabile della trasparenza (ora R.P.C.T.) si avvale dei Dirigenti responsabili delle Strutture che garantiscono, in conformità all'art. 43, comma 3, del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i, il tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente. Sotto l'aspetto operativo sono, pertanto, i Dirigenti delle strutture interessate che (direttamente o trasmettendo i dati a personale messo a

disposizione dall'U.R.P.) provvedono alla puntuale pubblicazione dei dati o al tempestivo invio al soggetto delegato, in tempo utile per poter effettuare la pubblicazione nel rispetto della tempistica di pubblicazione.

Il Responsabile della trasparenza: - svolge , un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente; - segnala all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'A.N.A.C. i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Nei casi più gravi effettua la segnalazione all'U.P.D., ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità; - controlla (unitamente ai dirigenti responsabili dell'amministrazione), ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, co 4), e si occupa dei casi di riesame in caso di diniego, totale o parziale, dell'accesso civico generalizzato o di mancata risposta entro i termini di 30 giorni.

I Responsabili trasmissione - pubblicazione documenti: l'art. 10 del D.L.vo n. 33/2013, così come integrato dal D.Lgs n. 97/2016, prevede, al comma 1, che ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del P.T.P.C.T. (di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190/2012), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto n. 33/2013 e s.m.i. (è possibile indicare, al posto del nominativo del soggetto responsabile della pubblicazione dei dati, il Responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione). I Dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Ad essi compete la piena ed esclusiva responsabilità della esattezza, completezza, tempestività ed aggiornamento dei flussi informativi, sia in caso di pubblicazione diretta sia in caso di trasmissione dei dati al soggetto eventualmente individuato per la pubblicazione. Si rinvia all'allegato alla sezione 2.3 del P.I.A.O., **allegato A4**. Si segnala inoltre che, nell'allegato 4 le **parti in grigio** si riferiscono a dati che non vengono pubblicati in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Azienda.

Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.): ha il compito di promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. L'A.N.A.C. definisce, nell'esercizio dei propri poteri di controllo e vigilanza, annualmente, le modalità per predisporre l'attestazione.

Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.)

L'A.N.A.C. controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente esercitando poteri ispettivi.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

La Direzione Generale ha individuato i seguenti **obiettivi strategici**: - promuovere sempre maggiori livelli di trasparenza al fine di garantire all'utenza un'adeguata informazione dei servizi forniti dall'Azienda, delle loro caratteristiche quali/quantitative, delle modalità di erogazione, rafforzando un rapporto di fiducia. A tal proposito si rinvia al vigente Piano di Comunicazione aziendale. Inoltre, poiché la pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale costituisce la principale modalità di attuazione della trasparenza, si intende porre attenzione alla qualità delle informazioni ed alla protezione dei dati personali; - assicurare l'esercizio dell'accesso civico nelle forme dell'accesso civico "semplice", dell'accesso civico "generalizzato", dell'accesso documentale di cui alla L. n. 241/90 e s.m.i.

Al fine di rilevare il livello di soddisfazione dei soggetti portatori di interessi, sia interni che esterni all'azienda, con riguardo all'accesso, alla chiarezza ed alla usabilità dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" è disponibile un questionario di valutazione della Sezione.

I principali strumenti di comunicazione con i cittadini / utenti / dipendenti sono i seguenti:

Strumenti di comunicazione ASL VCO	
- sito web aziendale:	www.aslvco.it
- intranet aziendale	strumento attraverso il quale l'Azienda comunica, in modo diretto, con il personale dipendente.
- posta elettronica aziendale	
- posta elettronica certificata (PEC):	protocollo@pec.aslvco.it
- Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.)	l'U.R.P. gestisce le segnalazioni dei cittadini (disagi, disservizi) e fornisce puntuali risposte. Svolge funzioni di tutela e di accoglienza anche tramite la raccolta di suggerimenti, proposte.
- Ufficio Stampa	Attraverso i comunicati stampa l'ASL informa i cittadini attraverso i media (giornali, TV, radio, social network..).
- Carta dei Servizi	Consultabile sul sito web sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Servizi erogati"

Il monitoraggio è: interno (svolto dal R.P.C.T.) ed **esterno** (svolto da 'O.I.V.). E' possibile conoscere il numero degli accessi al sito web aziendale ed il numero di contatti alla sezione "Amministrazione Trasparente" da parte degli utenti. Tale report viene trasmesso al R.P.C.T.

Accesso civico e accesso civico generalizzato (FOIA)

L'art. 3, co. 1, del D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i. prevede che tutti i documenti, le informazioni ed i dati oggetto di accesso civico, ivi compresi quelli di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, sono pubblicati e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, e di utilizzarli e riutilizzarli ai sensi dell'art. 7. L'art. 5 del D.Lvo n. 33/2017 e s.m.i., al **comma 1**, dispone che *"l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione"*.

Il D.Lvo n. 97/2016 è intervenuto, con integrazioni o abrogazioni rispetto al D.Lvo n. 33/2013, ed ha introdotto l'accesso civico generalizzato agli atti ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (questa forma di accesso equivale a quella che nei sistemi anglosassoni è

definita “Freedom of information Act” (Foia). Il comma 2 dell’art. 5 del D.Lvo n. 33/2013 (così come modificato dal D.Lvo n. 9/2016) prevede che “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall’articolo 5-bis”. A.N.A.C. ha precisato che si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, avente ad oggetto tutti i dati, i documenti e le informazioni detenute dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato, in raccordo con l’A.N.A.C., in data 30 maggio 2017, una circolare, la n. 2, avente ad oggetto l’attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (F.O.I.A.). Nel documento si precisa che, nel trattare una richiesta, con particolare riguardo all’accesso F.O.I.A., occorre che l’Amministrazione instauri un “dialogo cooperativo” con il richiedente e si adoperi per soddisfare l’interesse conoscitivo su cui si fondano le domande di accesso, evitando atteggiamenti ostruzionistici.

Distinzione tra accesso generalizzato e accesso civico

A.N.A.C., nella richiamata Delibera n. 1309/2016, precisa che l’accesso generalizzato non sostituisce l’accesso civico “semplice” previsto dall’art. 5, comma 1, del D.Lvo n. 33/2013 e smi. Lo stesso resta circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge. L’accesso generalizzato rappresenta espressione di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all’art. 5bis, commi 1 e 2, e, dall’altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni di cui all’art. 5 bis, comma 3.

Distinzione tra accesso generalizzato e accesso agli atti ex L. n. 241/90

A.N.A.C., nella richiamata Delibera n. 1309/2016, precisa che l’accesso generalizzato deve essere anche tenuto distinto dalla disciplina dell’accesso ai documenti amministrativi (di cui agli artt. 22 e ss della L. n. 241/90 e smi), cd. “accesso documentale”. La finalità dell’accesso documentale ex L. n. 241/90 è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare, al meglio, le facoltà – partecipative e/o oppositive e difensive – che l’ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. Il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un “*interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento per il quale è chiesto l’accesso*”. L’accesso agli atti continua a sussistere ma parallelamente all’accesso civico (generalizzato e non) operando sulla base di norme e presupposti diversi.

L’istanza di accesso, prevista al comma 1 e 2 dell’art. 5, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. L’istanza può essere trasmessa per via telematica, e può essere presentata, secondo la norma, alternativamente, ad uno dei seguenti uffici: - all’ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti; - all’Ufficio Relazioni con il pubblico; - ad altro ufficio eventualmente indicato dall’Amministrazione nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito istituzionale; - al R.P.C.T. ove l’istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente

decreto. Fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, l'amministrazione cui è indirizzata la richiesta di accesso, se individua soggetti controinteressati, ai sensi dell'art. 5bis, comma 2, è tenuta a darne comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione. Entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso. A decorrere dalla comunicazione ai controinteressati il termine di cui al comma 6 è sospeso fino all'eventuale opposizione dei controinteressati. Decorso tale termine l'amministrazione provvede sulla richiesta, accertata la ricezione della comunicazione.

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati. Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi ed ai limiti stabiliti dall'art. 5bis. Nei casi di diniego, totale o parziale, dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di cui al comma 6, il richiedente può presentare istanza di riesame al Responsabile della trasparenza (ora R.P.C.T.) che decide, con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni.

Il R.P.C.T.: - è destinatario delle istanze di accesso "civico" semplice (art. 5, co 1, D.lgs 33/2013) finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati prevista normativamente. Se ne sussistono i presupposti, entro 30 giorni, pubblicherà sul sito i dati; - con riguardo all'accesso civico "generalizzato" (art. 5, co 2, D.lgs 33/2013) il R.P.C.T. tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di 20 giorni.

Si rinvia al sito dell'Asl VCO, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sotto sezione "Altri contenuti" – accesso civico.

E' attivo in azienda il "**registro degli accessi**", che riepiloga tutte le tipologie di accessi pervenute all'Asl nel corso di ogni singolo anno. Si rinvia alla sotto sezione dell'Amministrazione Trasparente "Altri contenuti".

Trasparenza e privacy

Con riferimento alla trasparenza un problema molto delicato che si può presentare è quello di un possibile conflitto con il diritto alla riservatezza o alla privacy.

Il D.lgs n. 196/2003 "*Codice in materia di protezione dati personali*" ed il regolamento approvato dall'Unione Europea il 25.5.2016 n. 679 (più comunemente definito GDPR, ovvero General Data Protection Regulation, efficace dal 25.5.2018) ha previsto nuove regole per le organizzazioni che detengono e trattano dati di persone fisiche residenti nella Comunità Europea. Seppure i due campi (trasparenza e privacy) sembrano ben delimitabili (le amministrazioni pubbliche devono avere come regola pubblicità e trasparenza della propria azione mentre per i singoli cittadini vale il diritto alla riservatezza o privacy) in realtà nelle attività delle amministrazioni spesso sono coinvolti direttamente cittadini e, negli atti, sono contenute informazioni su dati personali di singoli.

In passato (prima delle ultime riforme) il bilanciamento tra trasparenza e privacy era assicurato attraverso il riconoscimento del diritto di accedere ai documenti solo a coloro i quali avevano un interesse rilevante da tutelare. Attualmente l'impostazione è variata. Per gli obblighi di

pubblicazione la legge prevede la prevalenza della trasparenza sulla riservatezza, salvo che si tratti di dati sensibili. Il garante della privacy ha precisato che i dati personali, diversi dai dati sensibili, saranno in ogni caso sottoposti al regime di piena conoscibilità previsti dalla legge, purchè si tratti di dati pertinenti.

La Corte Costituzionale è stata chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali (inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona), e quello dei cittadini al libero accesso a dati ed informazioni detenute dalle pubbliche amministrazioni. La Corte ha riconosciuto che entrambi i diritti sono *“contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo”* perciò è necessario applicare il bilanciamento dei due diritti (della trasparenza e della privacy) avvalendosi del test di proporzionalità che *“richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria ed idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi”*.

Si segnala, inoltre, che l'articolo 3 della Costituzione, integrato dai principi di derivazione europea, sancisce l'obbligo, per la legislazione nazionale, di rispettare i criteri di necessità, proporzionalità, finalità, pertinenza e non eccedenza nel trattamento dei dati personali, pur al cospetto dell'esigenza di garantire, fino al punto tollerabile, la pubblicità dei dati in possesso della pubblica amministrazione.

Si tratta di aspetti complessi e particolarmente delicati che andranno gestiti, anche nel 2023, in sinergia con il Responsabile della Protezione dati (R.P.D) aziendale.

Dati ulteriori

L'art. 7-bis del D.Lvo n. 33/2013, come integrato dal D.Lvo n.97/2016, ha previsto, al comma 3, che le pubbliche amministrazioni possano disporre la pubblicazione, nel proprio sito istituzionale, di dati, informazioni, e documenti che non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del D.Lvo n. 33 e s.m.i. o sulla base di specifica previsione di legge o regolamento, nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5-bis (in tema di esclusioni e limiti all'accesso civico), procedendo alla indicazione, in forma anonima, dei dati personali eventualmente presenti.

L'A.N.A.C., con deliberazione n. 1310/2016, ha evidenziato che i dati ulteriori sono pubblicati nella sotto sezione di I° livello *“Altri contenuti”*, sotto-sezione di 2° livello *“Dati ulteriori”* laddove non sia possibile ricondurre tali dati ad alcuna delle sotto-sezioni in cui si articola la sezione *“Amministrazione Trasparente”*.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Organigramma aziendale

Come si evince dal vigente atto aziendale, di cui alla deliberazione n. 602 del 18.8.2022 (recepita dalla Regione) l'organizzazione delle attività e dei compiti istituzionali dell'azienda si deve coniugare con il criterio strutturale attraverso l'articolazione di strutture operative, in conformità a quanto disposto con D.G.R. n. 42-1921 del 27.7.2015.

L'articolazione organizzativa delle strutture operative è la seguente:

➤ strutture complesse
➤ strutture semplici a valenza dipartimentale
➤ strutture semplici.

Le strutture organizzative sono costituite in presenza di elementi oggettivi che le giustifichino: bacino di utenza e posti letto, volumi di produzione, complessità della casistica trattata, risorse economiche gestite, rilevanza e complessità delle tecnologie utilizzate, contingente di personale assegnato (D.G.R. n. 42-1921 del 27.7.2015).

Le **strutture complesse** costituiscono articolazioni organizzative alle quali è attribuita la responsabilità di organizzazione, direzione e gestione delle risorse umane, strutturali, tecniche e finanziarie a ciascuna assegnate.

Il contingente numerico delle strutture complesse è conforme agli standard minimi per l'individuazione di strutture complesse del SSN (ex art. 12, co. 1, lett. b, Patto per la Salute 2010-12), ed è il seguente:

strutture complesse ospedaliere	Parametro: 17,5 posti letto per struttura complessa ospedaliera. La Regione, con DGR n. 1-600 del 19.11.2014, integrata con DGR n. 1-924 del 23.1.2015, ha individuato, per l'ASL VCO, n. 25 SOC ospedaliere (si rinvia al paragrafo 9d del presente elaborato).
strutture complesse non ospedaliere (strutture dell'area professionale, tecnica, amministrativa e strutture sanitarie territoriali)	parametro: 13.515 residenti per struttura complessa non ospedaliera, pari a complessive 13 strutture complesse.

Le **strutture semplici a valenza dipartimentale** sono articolazioni organizzative con specifiche responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie (il budget è negoziato con il Direttore del Dipartimento) costituite limitatamente (D.G.R. n. 42-1921 del 27.7.2015):

- all'esercizio di funzioni sanitarie strettamente riconducibili alle discipline ministeriali di cui al DM 30.1.1998 e s.m.i., la cui complessità organizzativa non giustifica l'attivazione di strutture complesse;
- al fine di organizzare e gestire, in modo ottimale, spazi ed attrezzature utilizzate da più unità operative e personale eterogeneo, appartenente a strutture complesse diverse.

Come disposto dalla D.G.R. n. 44 - 2298 del 19.10.2015 le strutture semplici a valenza dipartimentale ospedaliera non devono avere posti letto autonomi e relativo personale dedicato, che devono afferire direttamente al dipartimento di riferimento.

Le **strutture semplici** costituiscono articolazioni organizzative interne delle strutture complesse alle quali è attribuita la responsabilità della gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie (D.G.R. n. 42-1921 del 27.7.2015).

Le strutture semplici svolgono un'attività specifica e pertinente a quelle della struttura complessa di cui costituiscono articolazione ma non complessivamente coincidente con le attività di detta struttura complessa.

Il contingente numerico di strutture semplici, tenuto conto degli standard ex art. 12, co. 1, lett. b, Patto per la Salute 2010-12, è il seguente:

strutture semplici	1,31 delle strutture complesse, equivalente, per questa azienda, a n. 50 strutture (numero comprensivo delle Sos a valenza dipartimentale).
--------------------	---

Si evidenzia, inoltre, che l'Azienda si caratterizza per una **organizzazione di tipo dipartimentale**. I Dipartimenti dell'ASL VCO sono i seguenti:

Dipartimenti aziendali territoriali: Dipartimento di Prevenzione e Dipartimento Materno Infantile.

Dipartimenti aziendali ospedalieri: Dipartimento delle patologie mediche, delle patologie chirurgiche, dei servizi diagnostici e terapie di supporto.

Dipartimenti territoriali interaziendali: di Salute Mentale, in accordo con l'ASL di Biella e l'ASL di Vercelli, è costituito, strutturalmente, per il governo e la gestione delle attività nell'intero territorio delle tre aziende sanitarie - delle Dipendenze, in accordo con l'Asl di Biella, Novara e Vercelli, è costituito, strutturalmente, per il governo e la gestione delle attività nell'intero territorio delle aziende coinvolte.

sono stati, inoltre, individuati i seguenti **dipartimenti interaziendali funzionali** con il coinvolgimento: dell'AOU "Maggiore della Carità" di Novara, dell'Asl di Biella, di Novara, di Vercelli e dell'ASL VCO ovvero: - Medicina dei Laboratori - Medicina fisica e riabilitativa.

Per quanto attiene all'organigramma aziendale, per una visione completa si rinvia al documento, **All. A 5** che costituisce parte integrante del vigente atto aziendale di cui alla richiamata deliberazione n. 602/2022.

Livelli di responsabilità organizzativa

Dirigenza Area Sanità CCNL 19.12.2019:

1. Direttore di Dipartimento
2. Direttore Struttura Organizzativa Complessa
3. Responsabile Struttura Organizzativa Semplice Dipartimentale
4. Responsabile Struttura Organizzativa Semplice

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI AREA SANITA' CCNL 19.12.2019, come da tabella di seguito riportata:

- n. 3 fasce di graduazione per l'attribuzione di incarichi di Direttore Struttura Organizzativa Complessa;
- n. 3 fasce di graduazione per l'attribuzione di incarichi di responsabile SOS DIP;
- n. 3 fasce di graduazione per l'attribuzione di incarichi di Responsabile SOS;
- n. 11 fasce di graduazione per l'attribuzione di incarichi professionali.

DIRIGENZA AREA SANITA' Graduazione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali				
Tipologia incarico	Descrizione	Valore Indice	Numero Incarichi	Valore complessivo Annuo (compreso 13[^])
Incarichi ex art. 27 lett. a) del CCNL 08.06.2000 (art.18.c.1 lett.a -CCNL 19.12.2019)	Struttura Complessa	A1	11	22.103,00
	Struttura Complessa	A2	20	20.378,00
	Struttura Complessa	A3	2	19.228,00
Incarichi ex art. 27 lett. b) del CCNL 08.06.2000 (art.18.c.1 lett. b -CCNL 19.12.2019)	Struttura Semplice Dipartimentale	SSD1	1	16.944,75
	Struttura Semplice Dipartimentale	SSD2	6	15.219,75
	Struttura Semplice Dipartimentale	SSD3	5	14.069,75

Incarichi ex art. 27 lett. b) del CCNL 08.06.2000 (art.18.c.1 lett. c -CCNL 19.12.2019)	Struttura Semplice	SS1	1	15.219,75
	Struttura Semplice	SS2	18	14.069,75
	Struttura Semplice	SS3	5	13.494,75
Incarichi ex art. 27 lett. c) del CCNL 08.06.2000 (art.18.c.1 par.II lett.a 1 - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	C1+SSD	1	19.400,00
(art.18.c.1 par.II lett.a 2 - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di altissima professionalità articolazione interna di struttura complessa	C1+SOC	3	19.400,00
(art.18.c.1 par.II lett.a 1 - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	C1+SSD*	1	16.219,75
(art.18.c.1 par.II lett.a 2 - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di altissima professionalità articolazione interna di struttura complessa	C1+SOC*	3	16.219,75
(art.18.c.1 par.II lett.b - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di alta specializzazione	C1	4	18.400,00
(art.18.c.1 par.II lett.b - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di alta specializzazione	C1*	2	15.169,75

(art.18.c.1 par.II lett.b - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di alta specializzazione	C2	84	12.956,00
(art.18.c.1 par.II lett.b - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di alta specializzazione	C3	76	11.181,00
(art.18.c.1 par.II lett.c - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di media specializzazione	C4	26	8.061,50
(art.18.c.1 par.II lett.c - CCNL 19.12.2019)	Incarico Professionale di specializzazione	C5	82	6.911,50
		Totale	351	
Incarichi ex art. 27 lett. d) del CCNL 08.06.2000 (art.18.c.1 par.II lett.d - CCNL 19.12.2019)	Incarico di natura professionale di base	D < 5 anni		3.000,00

*

Dirigenza dei Ruoli PTA - Funzioni Locali CCNL 17.12.2020:

1. Direttore Struttura Organizzativa Complessa
2. Responsabile Struttura Organizzativa Semplice
3. Incarichi professionali

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI RUOLI PTA DELLE FUNZIONI LOCALI CCNL 17.12.2020, come da tabella di seguito riportata:

1. - n. 3 fasce di graduazione per l'attribuzione di incarichi di Direttore Struttura Organizzativa Complessa;
2. - n. 3 fasce di graduazione per l'attribuzione di incarichi di Responsabile SOS;
3. - n. 6 fasce di graduazione per l'attribuzione di incarichi professionali.

DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA				
Graduazione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali				
Tipologia incarico	Descrizione	Valore Indice	Numero Incarichi	Valore complessivo annuo (compreso 13[^])
Incarichi ex art. 70, c.1 lett.	Struttura Complessa	A1	4	23.500,00

a) del CCNL 17.12.2020				
	Struttura Complessa	A2	////	22.500,00
	Struttura Complessa	A3	/////	20.000,00
Incarichi ex art. 70, c.1 lett. b) del CCNL 17.12.2020	Struttura Semplice	SS1	5	18.900,00
	Struttura Semplice	SS2	2	16.000,00
	Struttura Semplice	SS3	7	8.000,00
	Incarico Professionale di altissima professionalità	AP- C1	///	8.000,00
Incarichi ex art. 70, c.1 lett. c) del CCNL 17.12.2020	Incarico Professionale di elevata professionalità	EP-C2	2	6.500,00
	Incarico Professionale di alta specializzazione	AS-C3	///	4.500,00
	Incarico Professionale di media specializzazione	MS-C4	////	4.400,00
	Incarico Professionale di specializzazione	S- C5	////	4.200,00
Incarichi ex art. 70, c.2 del CCNL 17.12.2020	Incarico di natura professionale di base	Equiparato D > 5 anni D < 5 anni	////	Come da CCNL vigente
		Totale	20	

Personale del Comparto Sanita' CCNL 02.11.2022:

1. Incarico di Funzione di Organizzazione

GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' CCCCNNLL VIGENTI

- **n. 9 fasce di graduazione per l'attribuzione degli incarichi di funzione di organizzazione e professionale del personale del Comparto Sanità afferente ai Ruoli Sanitario Tecnico e Amministrativo di cui ai Piani adottati con deliberazioni n. 480/2020 e s.m.i. e n. 566/2021 e s.m.i, come da tabella di seguito riportata:**

**GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO
SANITA' CC.CC.NN.LL. VIGENTI**

Punti	Fascia economica	n. Incarichi	Indennità annuale in €.
96 - 100	1^		12.000,00
91 - 95	2^		9.000,00
86 - 90	3^	1	6.200,00
81 - 85	4^	7	5.300,00
76 - 80	5^	14	4.000,00
71 - 75	6^	40	3.500,00
61 - 70	7^	23	3.300,00
51 - 60	8^	8	2.000,00
15 - 50	9^	2	1.700,00
Totale		95	

*

**AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO**

Si rinvia alla tabella che segue.

SOC / SOSD	N° MEDIO DIPENDENTI IN SERVIZIO – ANNO 2022
SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	4,5
SOS STRUTTURA DI VIGILANZA	2,5
SOS CONTROLLO DI GESTIONE	3,5
SOS TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	13
SOS FORMAZIONE	3
SOS SERVIZIO PSICOLOGIA	1
SERVIZIO DEL MEDICO COMPETENTE	7
UFFICIO COMUNICAZIONE E URP	2,5
PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE SANITARIA INTEGRATA	2
GOVERNO CLINICO – QUALITA' - APPROPRIATEZZA – RISCHIO CLINICO	3
SOC FARMACIA	21
SOC DIPSA	1068,5
SOC SPRESAL	5,5

SOC SIAN	2
SOC SERVIZIO VETERINARIO AREA A	11
SOC SISP	15,5
SOC DISTRETTO	47
SOC NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	10
SOC PEDIATRIA	3,5
SOC OSTETRICIA	11
SOC SERD	9,5
SOC SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE	21,5
SOC DIREZIONE SANITARIA PRESIDI OSPEDALIERI VERBANIA - DOMODOSSOLA	95,5
SOC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	6,5
SOC MEDICINA INTERNA VERBANIA	5
SOC MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI	3,5
SOC NEFROLOGIA E DIALISI	10
SOC NEUROLOGIA	6,5
SOC CARDIOLOGIA	16,5
SOC ONCOLOGIA	10,5
SOC MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA	37
SOC R.R.F.	9,5
SOC CHIRURGIA GENERALE DOMODOSSOLA	5,5
SOC CHIRURGIA GENERALE VERBANIA	9
SOC ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA DOMODOSSOLA	3
SOC ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA VERBANIA	3,5
SOC OCULISTICA	6,5
SOC ORL	7
SOC UROLOGIA	4,5
SOC ANESTESIA E RIANIMAZIONE	37,5
SOC LABORATORIO ANALISI	17
SOC ANATOMIA PATOLOGICA	6,5
SOC RADIOLOGIA	20
SOS DIP. SERVIZIO VETERINARIO AREA B	3
SOS DIP. SERVIZIO VETERINARIO AREA C	2
SOS. DIP. MEDICINA LEGALE	10
SOS. DIP. GERIATRIA	5,5
SOS. DIP. ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA	3
SOS. DIP. DIETOLOGIA E NUTRIZIONE	1

SOS. DIP. ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE	5,5
SOS. DIP. DAY SURGERY MULTIDISCIPLINARE	1
SOS. DIP. ATTIVITA' CONSULTORIALE	3
SOS. DIP. RADIOTERAPIA	5,5
SOS. DI. SIMT	10,5
SOC AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI	18
SOC GESTIONE ECONOMICO – FINANZIARIA E PATRIMONIO	17
SOC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	30,5
SOC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	47,5

*

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito del Piano della Performance per l'anno 2022, adottato con atto deliberativo n. 225 del 30.3.2022, poi ripreso nel P.I.A.O. anno 2022, vennero richiamate le linee guida per la disciplina del Lavoro agile, con valenza sperimentale e temporanea per il personale del comparto sanità, adottate con atto deliberativo n. 176 del 15.3.22. Al provvedimento venne allegato l'Accordo Individuale per la prestazione lavorativa in modalità agile sperimentale/temporanea, da sottoscrivere da parte dal Direttore/Responsabile di Struttura e dal dipendente interessato, prevedendo, all'articolo 5, una data provvisoria del termine ovvero il 31.12.2022.

Nel P.I.A.O., annualità 2022, tenuto conto delle richiamate linee guida, è stato ricompreso, dopo averlo inviato alle Organizzazioni Sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) riferito all'anno 2022.

Tenuto conto che, nel frattempo, è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Sanità è emersa la necessità di rielaborare il POLA (allegato al P.I.A.O. 2022) e di stipulare il CCNL Integrativo Aziendale al fine di delineare una regolamentazione non più sperimentale/temporanea dell'istituto. Ciò premesso, con nota prot n. 81218 del 28.12.2022 indirizzata ai Direttori/Responsabili di struttura, il termine finale di ciascun contratto in essere di lavoro agile è stato prorogato, laddove ritenuto necessario, al 30/06/2023, integrando l'accordo individuale a suo tempo sottoscritto.

Si è inoltre data la possibilità, qualora i Direttori/Responsabili ritengano opportuno e necessario autorizzare altri collaboratori allo svolgimento della prestazione dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, di attivare, in accordo con il collaboratore, nuovi contratti di lavoro agile.

Di seguito si rappresenta il contenuto del Piano.

Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

1. PREMESSA

Il lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017 n. 81 recante *“Misure per la tutela del lavoro non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*.

In particolare il citato articolo stabilisce che: *“Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte e in parte all'esterno, senza postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva”*.

Successivamente, con l'evolversi della situazione epidemiologica, l'istituto è stato normato dal D.L. 18/2020 convertito nella L. 27/2020 il cui art. 87 ha espressamente individuato il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per tutte le Pubbliche Amministrazioni *“fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-2019”*.

In questo scenario la necessità di gestione e contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID -19 ha portato anche ASL VCO, ad attivare, a decorrere dal 2020, il Lavoro Agile secondo le modalità semplificate previste dalla legislazione di emergenza.

L'esperienza maturata nella fase emergenziale, sebbene numericamente limitata, ha costituito la base di partenza per l'elaborazione di uno studio in materia di Lavoro Agile, finalizzato a favorire una nuova fase di tipo progettuale, finalizzata alla diffusione, secondo le modalità ordinarie, dell'istituto in esame.

Con Deliberazione n. 176 del 15/03/2022, nelle more della sottoscrizione del CCNL triennio 2019/2021 con il quale verrà definita la regolamentazione del lavoro a distanza nelle diverse modalità del Lavoro da remoto (Telelavoro e Coworking) e del Lavoro Agile, ASL VCO ha adottato le *“Linee guida per la disciplina del lavoro agile con valenza sperimentale e temporanea”*, allegando quale parte integrante della stessa il modello di Contratto Integrativo del Contratto individuale di lavoro e l'Informativa sulla Salute e la Sicurezza nel Lavoro Agile ai sensi dell'art. 22 comma 1 della L. 81/2017.

In questo contesto si colloca con un ruolo di primaria importanza il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Nel citato documento sono descritti sinteticamente i principi e le finalità del Lavoro Agile che sarà realizzato in modo graduale e progressivo, previa informativa con le OO.SS. di categoria e pieno coinvolgimento dei livelli decisionali.

Il POLA individua le modalità attuative del Lavoro Agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Pertanto il POLA si configura come lo strumento di programmazione del Lavoro Agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo, in coerenza con le linee di indirizzo “Linee guida sul Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance” adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione, con una valenza pluriennale e aggiornamenti annuali secondo una logica di scorrimento programmatico.

2. PRINCIPI E CRITERI DEL LAVORO AGILE

1. Il Lavoro Agile è definito dalle Linee Guida di cui alla Delibera n. 176 del 15/03/2022 ispirandosi ai principi e criteri di cui alle richiamate disposizioni normative e regolamentari, come di seguito precisati:

- a) invarianza dei servizi resi all’utenza;
- b) adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l’assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) previo accordo con il datore di lavoro, utilizzo delle dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza stabiliti dal datore di lavoro.
- f) stipula dell’accordo individuale di cui all’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
 - 3) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

2. Fermo restando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l’amministrazione nel prevedere l’accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l’obbligo di garantire prestazioni adeguate, l’amministrazione, avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

3. La rotazione deve essere intesa come alternanza per uno stesso dipendente di lavoro in presenza e in modalità agile anche nel multi periodo. Pertanto, uno stesso dipendente può lavorare in modalità agile il 100% dei giorni di un intero mese o più mesi, purché alla fine dell’anno abbia svolto lavoro in presenza almeno 111 giorni su 220.

Il Responsabile può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo

particolare momento di emergenza sanitaria, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

3. ATTIVITA' COMPATIBILI CON IL LAVORO AGILE

ASL VCO ha disposto una mappatura delle attività che necessitano della presenza presso le sedi aziendali e che, quindi, non sono eseguibili mediante il lavoro agile o lo sono in maniera solo parziale e limitata.

Detta ricognizione è stata effettuata a cura della SOC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI coinvolgendo i dirigenti responsabili sulla necessità di adottare modelli idonei a contemperare le molteplici esigenze in campo (organizzative, di rispetto dei protocolli di emergenza, di conciliazione di vita e di lavoro dei dipendenti, ecc.).

Da ciò ne è scaturita una nuova mappatura delle attività compatibili con il lavoro agile, che di seguito si riporta, fermo restando la necessità della presenza fisica in servizio di un numero adeguato di personale:

A UNITA' OPERATIVA	B Attività che possono essere svolte in modalità agile con specifico riferimento alla "Macro categoria" di colonna A
S.O.C. GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	- Attività amministrative in generale quali, a mero titolo esemplificativo: protocollazione, redazione di delibere e determine e loro inserimento in ARCHIFLOW, scarico e controllo dati presenza e assenze su AREAS da portale; inserimento contratti integrativi e dati in Area Riservata ARAN con accreditamento e credenziali di abilitazione all'accesso alla piattaforma.
S.O.C. INGIENE DEGLI ALIMENTI E NUTRIZIONE	- Quanto al personale dietistico, può svolgere attività quali consultazione posta, scarico pratiche e utilizzo archivi informatici; - Quanto al personale medico, oltre alle pratiche amministrative, può effettuare consulenze telefoniche.
SODS MEDICINA LEGALE	- Si può svolgere in modalità Lavoro Agile attività amministrativa quale accesso al portale INPS per consultazione e inserimento pratiche, convocazioni visite, gestione corrispondenza... l'attività di valutazione medica, per sua stessa natura, necessita della presenza in azienda.
SOC SER.D	- Non si prevedono attività compatibili con lo svolgimento delle stesse mediante ricorso alla modalità del lavoro agile.

S.O.C. IGIENE E SANITA' PUBBLICA	- Sia per il personale amministrativo che medico possono essere svolte in modalità Lavoro Agile attività amministrative quali, a titolo esemplificativo: gestione corrispondenza, interviste legate al sistema di sorveglianza PASSI, programmazione vaccinazioni tramite Piattaforma SIRVA.
S.O.S.D. IGIENE DEGLI ALLEVAMENTI E DELLE PRODUZIONI ZOOTECNICHE	- Non si prevedono attività compatibili con lo svolgimento delle stesse mediante ricorso alla modalità del lavoro agile.
S.O.S. TECNICO COORD. AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	- Non si prevedono attività compatibili con lo svolgimento delle stesse mediante ricorso alla modalità del lavoro agile.
SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE	- Fermo restando che la gran parte del lavoro si compie attraverso l'incontro diretto con l'utenza, possono essere svolte attraverso il lavoro agile colloqui telefonici con gli utenti e riunioni di equipe.
S.O.C. DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA	- SOC DSO: a titolo esemplificativo, gestione e autorizzazione di spesa; gestione gare, verifica contratti estimatori di materiale protesico, gestione convenzioni per servizi economici e tecnici; gestione contratti; gestione della convenzione sui trasporti sanitari; SOS ASA: consuntivazione prestazioni ambulatoriali.
S.O.S. CONTROLLO DI GESTIONE	- A mero titolo esemplificativo: pubblicazione reportistica, manutenzione SW ETL, attività di estrazione dati.
S.O.S. PREVENZIONE E PROTEZIONE	Non si prevedono attività compatibili con lo svolgimento delle stesse mediante ricorso alla modalità del lavoro agile.
S.O.S. ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI	Fermo restando che allo stato attuale le procedure di gara non hanno raggiunto un sufficiente livello di informatizzazione tale da permettere l'attuazione completa dello svolgimento delle attività in modalità lavoro agile, possono essere svolte secondo detta modalità, a titolo esemplificativo: istruttoria dei procedimenti, redazione contratti e gestione fase esecutiva contabile degli stessi, elaborazione dati per le pubblicazioni.
S.O.S. TECNOLOGIA DELL'INFORMAZIONE E DELLA	- Per il personale dell'Ufficio Anagrafe ed i Tecnici Programmatori è possibile svolgere nella modalità

COMUNICAZIONE (ICT)	del lavoro agile tutte le attività effettuate in presenza; - Per il personale amministrativo del Settore segreteria, possono essere svolte in modalità agile, a titolo esemplificativo, le seguenti attività: gestione contratti, gestione ordini, attività di fatturazione e liquidazione competenze diverse, gestione anagrafe strutture sanitarie.
S.O.C. DISTRETTO VCO	- Possono essere svolte in modalità agile, a titolo esemplificativo attività di retro-sportello; attività di fatturazione e liquidazione competenze; monitoraggi diversi.
S.O.C. AFFARI GENERALI LEGALI E ISTITUZIONALI	- A titolo esemplificativo: gestione flusso delibere e determine, attività di protocollazione; attività amministrativa correlata alla gestione della libera professione, dei sinistri, del recupero crediti.
S.O.S. FORMAZIONE	- A titolo esemplificativo, possono essere svolte in modalità lavoro agile: gestione amministrativa e contabile del settore formazione, validazione progetti formativi, predisposizione e accreditamento di progetti ed eventi, gestione, attivazione convenzioni...
S.O.C. SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE	- Le attività compatibili con il lavoro agile sono solo quelle del personale amministrativo.
S.O.C. Di.P.S.a.	- Le attività compatibili con il lavoro agile sono per esempio: richiesta credenziali per neo-assunti, gestione progetti formativi ed eventi Di.P.S.a., supporto informatico piattaforma Formazione Sanità Regione Piemonte e Medmood.
S.O.C. GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E PATRIMONIO	Premettendo che gran parte dell'attività routinaria risulta compatibile con la modalità di lavoro agile, si elencano di seguito a titolo esemplificativo alcune attività suddivise per settore: - Settore entrate: controllo fatture, estrapolazione dal CUP regionale report fatture, emissione fatture elettroniche, emissione reversali d'incasso; - Settore fornitori: scarico fatture, emissione mandati pagamento, verifica estratti conto fornitori; - Settore pagamenti stipendi, competenze medici convenzionati, farmacie convenzionate: escludendo il periodo strettamente legato ai pagamenti suddetti, le attività correlate possono essere svolte secondo la modalità del lavoro agile.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Settore bilancio/conto capitale: verifica mastro impegni, controlli propedeutici alle chiusure;- Settore patrimonio: pratiche di donazione, comodati, convenzioni, gestioni ordini. |
|--|

3. OBIETTIVI PERSEGUITI

Attraverso il ricorso al lavoro agile ASL VCO intende perseguire i seguenti obiettivi:

- razionalizzare e rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati (organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati);
- potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa ed incrementare la produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa;
- realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali;
- valorizzare le competenze dei singoli anche attraverso una maggiore responsabilizzazione degli stessi;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro ed accrescere il benessere organizzativo anche ai fini di una migliore qualità del servizio;
- promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali colmando il *digital divide* e realizzando politiche di *age management*;
- favorire la sostenibilità ambientale, mediante la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

4. FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

Le principali disposizioni in materia di lavoro agile sono le seguenti:

- o articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e, in particolare, il comma 3, secondo cui *“Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- o Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- o Legge n. 81 del 22 maggio 2017 recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* con specifico riferimento agli artt. 18 ss. in materia di *“Lavoro agile”*;
- o D.L. n. 34/2020 convertito dalla L. n. 77/2020 il cui art. 263 dispone che le Pubbliche Amministrazioni entro il 31 gennaio di ciascun anno redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione

del Piano della Performance. Il POLA deve individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei/delle dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli/le stessi/e non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

- DPCM 14/01/2021.

Si richiamano, altresì, in materia di lavoro agile i seguenti provvedimenti del Ministro per la Pubblica amministrazione:

- Circolare n. 1/2020 *“Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”*;
- Direttiva n. 2/2020 del 12/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri *“Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- Circolare esplicativa n. 2/2020 del 2/04/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri: *“Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19” - Circolare esplicativa”*;
- Direttiva n. 3/2020 del 5/05/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri *“Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- D.M. 19/10/2020 (in G.U. n. 268 del 28/10/2020) *“Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale”*.

5. CARATTERISTICHE DEL LAVORO AGILE

1. La prestazione dell'attività lavorativa in modalità “agile” non modifica la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato. Ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 81/2017 il lavoro agile si configura quale *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti ... con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

2. Il lavoro agile è caratterizzato da:

- flessibilità spaziale della prestazione: la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione ed in parte all'esterno;

- flessibilità dell'orario di lavoro: la prestazione lavorativa viene eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivante dalla legge e della contrattazione collettiva.

6. ACCESSO AL LAVORO AGILE

- a. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
- b. Il Responsabile della struttura individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili e autorizza il dipendente, previa verifica del rispetto di rotazione, all'accesso al lavoro agile.
- c. Il Responsabile della struttura: - autorizza ogni singolo dipendente che faccia richiesta, richiedendo l'abilitazione delle proprie credenziali di rete aziendale (con denominazione VPN) tramite la procedura aziendale denominata CREDNET; - definisce la durata dello svolgimento delle prestazioni in modalità agile del dipendente; - autorizza sul Portale del dipendente le giornate di lavoro in modalità agile (codice SWO – LAVORO AGILE); - gestisce la rotazione del personale assegnato; - verifica il corretto adempimento del risultato della prestazione svolta dal dipendente e stabilisce criteri e tempi della verifica.
- d. L'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso l'attivazione di una VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, oppure ad accessi in desktop remoto. Sono fornite dall'amministrazione puntuali prescrizioni per garantire la sicurezza informatica.

7. L'ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017 deve contenere i seguenti elementi essenziali:
- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere solo a termine;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- d) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

3. L'accordo individuale è stipulato tra il Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente e il dipendente medesimo e costituisce modifica temporanea del contratto individuale.

4. Il contratto sottoscritto deve essere immediatamente trasmesso alla SOC Gestione del Personale e Relazioni Sindacali, che ne verifica la conformità alle presenti Linee Guida ed al modello in allegato alle stesse e provvede alla repertoriazione dalla cui data il contratto è eseguibile nonché all'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

8. PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

1. Il lavoro agile è improntato ad un modello organizzativo fondato sulla definizione di processi e indicatori ovvero sulla programmazione e sul perseguimento di obiettivi e quindi sulla misurazione dei risultati.

2. Ciascun/a dirigente responsabile deve operare un monitoraggio mirato e costante, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nei risultati attesi. In particolare ciascun/a dirigente responsabile deve:

a) programmare periodicamente l'attività lavorativa che i propri collaboratori devono svolgere in modalità agile definendo le relative priorità;

b) monitorare e verificare l'esatto adempimento della prestazione ed i risultati conseguiti.

3. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente.

4. In ogni caso il lavoro agile non deve comportare un livello qualitativo/quantitativo di prestazione e di risultati inferiore a quello che sarebbe stato garantito presso la sede dell'Azienda.

9. MODALITÀ DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, TEMPI DI LAVORO, DI RIPOSO E DI DISCONNESSIONE

1. La programmazione delle giornate lavorative in modalità agile deve essere concordata preventivamente con il Responsabile della struttura di assegnazione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 18 e seguenti della legge n. 81/2017, tenuto conto delle esigenze lavorative ed organizzative della struttura di appartenenza. Tale programmazione può essere oggetto di modifiche per esigenze di servizio da parte del Responsabile, che lo comunicherà al Dipendente con almeno 24 ore di preavviso.

2. Durante le giornate di lavoro agile la prestazione sarà svolta presso il domicilio del/della dipendente, dove la prestazione sia tecnicamente possibile con il supporto di eventuali tecnologie ICT, che consentano il collegamento con l'azienda nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

3. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, il/la Dipendente non ha vincoli di orario, ma gestisce autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro essendo unicamente vincolato dal risultato relativo alla sua prestazione lavorativa.

Ai fini della verifica del risultato il/la dipendente invia con cadenza predefinita giornaliera, settimanale, mensile (scelta Responsabile) un report relativo all'attività svolta. Tale documentazione deve essere conservata agli atti della struttura competente.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il/la Dipendente, ferma la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, dovrà rendersi disponibile nella seguente fascia oraria: 9.00 – 16.00.

Durante tale fascia, il/la Dipendente dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed email, e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta.

4. Il/la Dipendente è obbligato/a a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno ed almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni, di regola coincidenti con la domenica, di riposo e disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

5. Durante il periodo di riposo e di disconnessione non è richiesto al/alla Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la ricezione delle telefonate l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Il Lavoratore può pertanto disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

6. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile è escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, attività aggiuntive e/o lavoro supplementare (partecipazione a progetti che prevedono attività fuori orario di servizio), trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

7. Potrà essere richiesto a/alla Dipendente di partecipare a *conference call* o connettersi a riunioni via web.

8. In ogni caso, anche durante le giornate di lavoro agile, a richiesta dell'Amministrazione, il/la Dipendente dovrà presentarsi presso la sede dietro specifica convocazione comunicata almeno 24 ore prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

10. LUOGO DI LAVORO E SICUREZZA

1. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il/la Dipendente può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza - risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e purché funzionale al diligente adempimento della prestazione o al puntuale perseguimento del risultato convenuto e quindi: non metta a rischio la sua incolumità psichica o fisica, né la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'Amministrazione.

2. Il Dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Amministrazione. Il Dipendente dichiara di aver ricevuto informativa allegata al presente contratto quanto ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

11. STRUMENTI DI LAVORO

1. Al fine di rendere possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la Dipendente mette a disposizione un proprio personal computer (PC), un cellulare o telefono fisso, da utilizzarsi nel totale rispetto delle regole fornite dalla SOS I.C.T.

2. Gli eventuali aggiuntivi strumenti di lavoro affidati al/alla Dipendente dall'Amministrazione devono essere usati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa e non per scopi personali o non connessi all'attività lavorativa.

3. Il/la Dipendente ha l'obbligo di utilizzare e custodire gli eventuali strumenti di lavoro affidatigli con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro.

4. Il/la Dipendente ha l'obbligo di utilizzare la suddetta strumentazione nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed è tenuto/a ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro.

5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il/la Dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Responsabile di struttura. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

In caso di ripresa del lavoro in presenza, il/la Dipendente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

12. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI

Ai sensi di quanto previsto nell'art. 20 della L. n. 81/2017 il/la Dipendente che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti il/la Dipendente che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione. I/le Dipendenti che si avvalgono del lavoro agile non possono subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

La prestazione lavorativa resa in modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio.

13. PROTEZIONE E RISERVATEZZA DEI DATI

1. Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il/la Dipendente è tenuto/a a rispettare le regole dell'Amministrazione sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo dell'Amministrazione, secondo le procedure stabilite dall'Amministrazione in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il/la Dipendente è responsabile.

2. Il/la Dipendente si obbliga inoltre ad adoperarsi per evitare che persone non autorizzate accedano a dati e informazioni riservati.

3. Il/la Dipendente dovrà tempestivamente informare il/la responsabile e il DPO nel caso in cui si verifici – nell'ambito della sua attività – una violazione (data breach ai sensi degli artt. 33 e 34 GDPR) dei dati personali oggetto di trattamento che ponga a rischio i diritti e le libertà delle persone fisiche.

14. ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI

1. Ai sensi dell'art. 23, commi 2 e 3, della Legge n. 81/2017 il/la lavoratore/lavoratrice ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Inoltre ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettato da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del/della lavoratore/lavoratrice di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
2. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in modalità agile, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà fornire immediata e dettagliata informazione all'Amministrazione.

15. FORMAZIONE

L'Amministrazione si impegna a fare ricorso all'attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile anche al fine di limitare il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro. In particolare, l'Amministrazione si impegna ad organizzare – nell'ambito del Piano annuale della Formazione - specifiche iniziative formative, rivolte a tutto il personale, aventi ad oggetto, in particolare, le tematiche relative alla sicurezza, al lavoro per obiettivi ed ai rischi connessi all'iperconnessione.

16. MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE

1. Al fine di verificare l'impatto delle misure adottate in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, qualità dei servizi erogati, benessere organizzativo, organizzazione del lavoro, produttività si prevede un sistema di monitoraggio e controllo.
In particolare, il monitoraggio è finalizzato a verificare quali siano gli impatti relativamente a:
 - raggiungimento dei risultati attesi sulle singole attività;
 - efficacia della modalità di programmazione e controllo dell'attività;
 - razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche;
 - conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro;
 - organizzazione del lavoro e clima organizzativo;
 - competenze digitali;
 - livelli di collaborazione e modalità di relazione a rete.
2. Il monitoraggio è finalizzato, altresì, ad individuare eventuali misure correttive.
3. Gli esiti del monitoraggio sono condivisi dall'Amministrazione con gli Organismi paritetici per l'innovazione i quali possono formulare osservazioni e proposte di correttivi.

17. LA RAZIONALIZZAZIONE DEGLI SPAZI

1. Considerare il lavoro agile come leva organizzativa per il miglioramento dell'attività amministrativa e dei servizi resi ai cittadini conduce anche alla necessità di ripensare, con la gradualità opportuna, gli spazi fisici delle sedi in cui la prestazione lavorativa deve essere resa

“in presenza”. La razionalizzazione delle sedi deve essere infatti occasione per risparmi di gestione, che possono liberare risorse da investire in attrezzature (strumenti, auto, ecc.) per migliorare le prestazioni a servizio della collettività. L’obiettivo a cui tendere è concentrare gli investimenti su un minor numero di sedi, più sicure, più tecnologicamente avanzate e dal minore impatto ambientale. Si passerà meno tempo sulle scrivanie tradizionali e occorrerà ripensare gli spazi per rispondere alle diverse esigenze lavorative, cercando di mantenere il senso di comunità, attraverso reti di sale riunioni studiate con attenzione e aree comuni attrezzate, salvaguardando idonei spazi per lavorare in modo concentrato o per accogliere clienti e fornitori.

L’Amministrazione con il POLA intende cogliere l’occasione per far evolvere il proprio sistema di gestione informatizzata verso le tecnologie che permettano il più agevole utilizzo possibile delle tecnologie in sicurezza, dotando tutti i lavoratori dei più moderni apparati per il lavoro in mobilità.

18. DURATA DELL’ACCORDO DI LAVORO AGILE

Il presente accordo è a tempo determinato con effetto dalla data di effettivo inizio dell’attività lavorativa in modalità agile concordata con il Responsabile della SOC di appartenenza/Direttore, ed efficace dalla data di repertoriamento salvo buon fine del corretto avvio informatico tecnicamente possibile con supporto tecnologico dell’ICT, fino alla data stabilita con il Responsabile stesso.

19. NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto nel presente Piano e, in particolare, per quanto attiene la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi nonché ai codici di comportamento e disciplinari

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

L’art. 6 D. Lgs. n. 165/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 75/2017, prevede che le Amministrazioni Pubbliche definiscano l’organizzazione dei propri uffici in conformità al **Piano Triennale dei Fabbisogni (P.T.F.P.)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo di cui all’art. 6 ter del succitato Decreto Legislativo, adottate per orientare le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani del fabbisogno di personale.

Il **P.T.F.P. 2021 – 2023** è stato redatto tenendo conto delle seguenti indicazioni nazionali e regionali vigenti in materia:

- il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell’8/05/2018, che definisce le linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (P.T.F.P.) e, in particolare, i punti dal 7 a 7.3 che declinano le specificità riferite agli Enti e Aziende del S.S.N. prevedendo, tra l’altro, che il P.T.F.P. deve essere predisposto in coerenza con i rispettivi atti aziendali;
- la D.D. del Direttore Regionale della Direzione Sanità della Regione Piemonte n. 516 dell’1/08/2018, come modificata e integrata con D.D n. 79 del 6/02/2019 e n. 208 del 4/03/2020, con cui sono state approvate le Linee di indirizzo regionali per la predisposizione del Piano

Triennale di Fabbisogno del Personale (P.T.F.P.) delle Aziende del S.S.R., corredate delle schede di rilevazione dei dati relativi alle dotazioni organiche e al fabbisogno suddiviso per profili professionali, nonché i costi della dotazione organica stessa.

Il P.T.F.P., in cui vengono riportati sia il personale dipendente sia le altre forme contrattuali "non dipendenti", assicura la funzionalità e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse al fine del miglior funzionamento dei servizi per l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza attualmente garantiti nell'A.S.L. VCO, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 L. n. 16/2014.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che necessitano all'amministrazione è possibile ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire, al meglio, gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire le capacità assunzionali in base alle priorità strategiche.

L'A.S.L. VCO ha effettuato un'analisi organizzativa finalizzata alla ridefinizione della propria dotazione organica evidenziando i fabbisogni, suddivisi per Strutture e profili professionali. Tale attività è stata strettamente correlata al miglioramento della qualità e quantità dei servizi da offrire, soprattutto tenendo conto del periodo emergenziale concluso, ma che potrebbe portare l'Azienda a dover affrontare nuovamente la gestione di situazioni critiche.

Sono stati tenuti in considerazione i seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni (pensionamenti, trasferimenti, dimissioni volontarie, ecc.);
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione delle scelte legate a esternalizzazioni/internalizzazioni, potenziamento/dimissioni di servizi/attività/funzioni ed altri fattori, interni ed esterni, che richiedono discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi;
- necessità di privilegiare assunzioni tese e ridurre le forme contrattuali atipiche, in coerenza con le disposizioni in materia.

Tutto ciò è altresì fondamentale per la definizione di adeguate politiche del personale tuttavia è necessario tener sempre conto dei limiti correlati al rispetto del tetto di spesa del personale assegnato dalla Regione che, nel garantire solo il turn over, ha limitato, o quasi annullato, il soddisfacimento di ulteriori necessità.

I tetti di spesa per il personale assegnati all'Azienda sono i seguenti :

Anno 2022	Euro 107.516.476
Anno 2023	Euro 108.090.189
Anno 2024	Euro 109.580.267

Nel redigere il P.T.F.P. ci si è puntualmente attenuti ai suddetti limiti economici, che sono stati rispettati, sacrificando esigenze che non si potranno soddisfare o per soddisfare le quali sarà necessario reperire strade alternative. Analogamente al periodo pandemico in cui si è allocato il personale vaccinale spostandolo da alcune strutture ad altre, allo stesso modo la destinazione delle risorse umane potrà, in caso di necessità, essere rimodulata.

Un ulteriore limite al perseguimento delle finalità del P.T.F.P. è rappresentato dall'enorme difficoltà a reperire risorse, soprattutto mediche, ma anche sanitarie in generale, sia della dirigenza sia del comparto, soprattutto per scarsità delle stesse ma anche per una questione di attrattività. Per sopperire a tale circostanza si è provveduto, e si sta provvedendo, a conferire, nel rispetto della normativa vigente, incarichi libero professionali a laureati in medicina e chirurgia, nonché a personale sanitario in quiescenza, ad assumere, a tempo determinato, medici specializzandi, a stipulare convenzioni con altre Aziende Sanitarie, ad acquisire prestazioni aggiuntive da parte di personale dipendente e, quale extrema ratio, ad acquistare prestazioni da società esterne. Per il personale del comparto si ricorre anche alle Agenzie di Somministrazione. Tutto ciò implica, naturalmente, maggiori costi.

Occorre, inoltre, evidenziare che, nell'anno 2022, questa Azienda ha provveduto a stabilizzare, ex L. n. 234/2021, circa n. 40 unità di sanitari/O.S.S., con decorrenza dall'1/01/2023.

Per quanto attiene, in particolare, la necessità di ricorrere all'acquisto di prestazioni da società esterne occorre effettuare alcune considerazioni. A fronte della carenza di personale medico specialistico che si è venuta a creare presso diverse strutture dei presidi ospedalieri dell'Azienda sono state attivate, negli anni 2018-2020, procedure concorsuali, in parte andate deserte ed in parte con esito insufficiente a coprire il fabbisogno di personale, peraltro indispensabile per garantire i turni di assistenza medica nei reparti, presso le sale operatorie, presso gli ambulatori.

Nel corso dell'anno 2021 è stato richiesto alle aziende sanitarie piemontesi ed alle aziende della limitrofa Regione Lombardia la condivisione di graduatorie concorsuali per le medesime specialità, senza, peraltro, ottenere esito favorevole.

Nel corso del 2022 la struttura Libera professione-ufficio convenzioni, sempre nel tentativo di colmare la carenza di personale medico specialistico, ha richiesto, alle stesse aziende sanitarie, la disponibilità a stipulare convenzioni per collaborazioni di personale dirigente medico con riguardo a diverse specialità, informando, per conoscenza, l'Assessorato alla Sanità della Regione Piemonte.

A fronte della richiesta inoltrata a n. 46 aziende non è pervenuto alcun riscontro.

Nonostante le iniziative che l'ASL VCO ha messo in atto per reperire personale dirigente medico non si sono ottenuti i risultati auspicati pertanto, al fine di garantire continuità assistenziale agli utenti, l'azienda ha fatto ricorso all'esternalizzazione dei servizi attraverso l'espletamento di singole procedure di gara per ciascuna struttura all'interno della quale si è determinata la carenza di personale medico specialistico.

E' importante rilevare che, allo scopo di ottimizzare la gestione esternalizzata dei suddetti servizi, è in corso l'indizione di una gara europea, a procedura aperta, di durata triennale, nominando, con deliberazione n. 37 del 21 gennaio 2022, il Nucleo Tecnico preposto alla

redazione dei capitolati prestazionali per la definizione dei servizi, tenuto conto dei fabbisogni di personale medico rappresentati per ciascuna struttura. Nel corso dei lavori si è reso necessario colmare l'asimmetria informativa tra aziende ed operatori economici presenti sul mercato perciò, con deliberazione n. 767 del 31 ottobre 2022, si è disposto l'avvio di una consultazione preliminare di mercato (ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. ed in conformità alle linee guida ANAC n. 14), instaurando una fase preparatoria per lo svolgimento della successiva procedura di appalto. Con nota, acquisita agli atti in data 12 gennaio 2023, il Nucleo Tecnico ha comunicato di aver definito i lotti legati alle specialità per le quali si dovrà affidare il servizio di assistenza medica presso i presidi di Verbania e di Domodossola e presso il Punto di Primo Intervento di Omegna.

Si richiama, inoltre, la D.G.R. n. 46 – 6202 del 7/12/2022, con la quale sono stati approvati i Piani triennali dei Fabbisogni del Personale delle Aziende sanitarie per il triennio 2021-2023, sono state fornite indicazioni alle Aziende per l'adozione del PTFP per il triennio 2022-2024 e sono stati approvati i tetti di spesa del personale per gli anni 2022-2023-2024.

Ciò premesso si precisa che, su questi presupposti, è stato stilato il P.T.F.P. 2021 – 2023, All. A6, inviato, con nota prot. n. 60783 del 29/09/2022, in Regione che, con D.G.R. n. 46 – 6202 del 7/12/2022, l'ha approvato.

Con la medesima D.G.R. n. 46-6202 la Regione ha previsto, altresì, oltre all'approvazione dei nuovi tetti di spesa per gli anni 2022, 2023 e 2024, che le A.S.R., in una prima fase, rimodulino l'annualità 2022 (anche in funzione dei processi di stabilizzazione ex art. 1, c. 268 L. n. 234/2021 ed in relazione al fabbisogno incrementale di cui ai modelli territoriali ex D.M. 77/2022) trasmettendo il documento rimodulato, entro il 15 dicembre 2022 (termine poi posticipato dalla stessa Regione al 22 dicembre), alla Direzione Sanità. L'azienda ha adempiuto inviando il documento con nota prot. 80337 del 22/12/2022).

La Regione ha poi richiesto che, in una seconda fase, venga adottato e trasmesso il P.T.F.P. 2022 – 2024 entro il 15 gennaio 2023 (termine poi prorogato 10 febbraio) alla Direzione Sanità. L'Azienda sta elaborando il relativo documento.

Inoltre, con nota del 19 gennaio 2023 la Direzione Sanità e Welfare, nel prorogare il suddetto termine di scadenza per la presentazione dei P.T.F.P. 2022 – 2024 al 10 febbraio, ha precisato che, per le Aziende che hanno revisionato l'annualità 2022, nell'ambito della Fase 1, preso atto delle rettifiche e nelle more dell'approvazione di tale revisione, è possibile procedere nell'applicazione del P.T.F.P. 2021 – 2023, con rettifica dell'annualità 2022, nel rispetto dei criteri e dei tetti di spesa determinati per ciascuna ASL con la sopra citata D.G.R. n. 46 – 6202 del 7/12/2022.

Quanto alle strategie di copertura del fabbisogno, in aggiunta alle soluzioni sopra illustrate e già utilizzate (incarichi libero professionali a laureati in medicina e chirurgia, nonché a personale sanitario in quiescenza, assunzioni a tempo determinato di medici specializzandi, stipula di convenzioni con altre Aziende Sanitarie, acquisto di prestazioni da società esterne, contratti di somministrazione, mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti, prestazioni aggiuntive da parte di personale dipendente), ed alle procedure ordinarie di acquisizione di

personale, si metterà in atto un progetto, elaborato a dicembre 2022, che prevede la collaborazione interistituzionale tra gli enti locali del territorio, denominato *“Progetto di Accoglienza e sviluppo delle risorse umane dei servizi sanitari”*.

Il progetto nasce dalla presa d’atto delle crescenti difficoltà collegate alla limitatezza delle risorse professionali sanitarie, con particolare riferimento ai profili di competenza medica e di alcune professioni infermieristiche e tecniche. Il confronto con altri territori italiani recanti le stesse caratteristiche di contesto orogeografico, culturale ed economico dell’Asl VCO ha suggerito l’applicazione di alcune opportunità di buone pratiche il cui elemento unificante è dato dalla presenza proattiva di molte istituzioni ed enti che, a vario titolo, agiscono sul territorio sostanzialmente coincidente con l’area geografica della Provincia del VCO.

L’obiettivo da perseguire consiste nel migliorare l’attrattività dell’offerta professionale nel VCO integrandola di elementi di supporto economico (migliorando i percorsi di carriera e le opportunità professionali), logistico (prevedendo una miglior accoglienza al momento dell’ingresso in azienda e migliorando il contesto di inserimento per le famiglie), ambientale (di valore per i candidati e per le loro famiglie).

Verrà realizzata una campagna promozionale per sottolineare gli aspetti e/o i valori distintivi positivi del progetto.

Per seguire l’evolversi del progetto è stato costituito, all’interno dell’azienda, un gruppo di lavoro composto da membri di riferimento della Direzione Generale, dell’Ufficio personale, dell’Ufficio comunicazione ed URP, della Direzione Sanitaria Ospedaliera e del Servizio di psicologia.

Occorre, inoltre, rilevare che, nel corso dell’anno 2022, ed a valere anche per l’anno 2023, l’Azienda, al fine di monitorare, potenziare ed eventualmente riqualificare le competenze professionali, ha predisposto un percorso formativo, con il contributo di esperti e docenti esterni, per la “profilazione” delle diverse figure di operatori, associando a queste le competenze possedute. La determinazione puntuale delle competenze possedute dai professionisti della sanità non titolari di incarico di struttura, con la conseguente misurazione dello scarto tra competenze possedute e richieste, consentirà una gestione più strutturata della formazione.

3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Misure volte a favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

Al fine di favorire i percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non l’ASL VCO ha stipulato e mantenuto differenti convenzioni e collaborazioni con sedi Universitarie e agenzie formative del territorio. Tutte le differenti convenzioni stipulate dall’ASL VCO con le sedi universitarie, relative a percorsi di Laurea, Master di 1° e 2° livello, Lauree Magistrali e corsi di perfezionamento/specializzazione, sono raccolte in un elenco, periodicamente aggiornato dall’Ufficio competente, con informazioni dedicate sia ai dipendenti, sia ad utenti esterni all’Azienda. Nell’ambito delle convenzioni sono ricomprese anche quelle definite con agenzie formative per la formazione di OSS, corsi seguiti presso agenzie esterne all’Azienda, anche da dipendenti.

I dipendenti: - possono fruire del beneficio delle “150 ore” esprimendo richiesta con la specifica modulistica interna, o con gli altri permessi legati sempre a motivi di studio, previsti dai contratti; - partecipano anche a percorsi di formazione proposti in sedi esterne all’Azienda, che non fanno parte del PFA, ma che sono rilevanti in termini di qualificazione professionale e di rispondenza agli obiettivi aziendali. Tra questi il corso per la formazione di Infermieri di Famiglia e Comunità.

L’ASL VCO ha intrapreso un percorso di sviluppo di parte del Piano Formativo mediante la messa a disposizione di percorsi di Formazione a Distanza sia per creare valore nei confronti del personale che per ottimizzare il rapporto tra costi e benefici delle azioni formative.

Nel corso dell’anno 2022 l’ASL VCO ha presentato richiesta di partecipazione, per l’anno 2023, al programma europeo di interscambio professionale HOPE, gestito per l’Italia da AGENAS, che si propone come un’esperienza multi-professionale e multi-disciplinare non esclusiva dell’ambito medico o tecnico. Si rivolge, nello specifico, a professioni e professionisti che sono direttamente o indirettamente coinvolti nella gestione di servizi sanitari e di ospedali europei.

Piano Formativo aziendale

Il Piano Formativo Aziendale costituisce il punto di riferimento per la programmazione delle iniziative formative ritenute prioritarie dalla Direzione Generale. Le modalità adottate per la rilevazione ed analisi del fabbisogno di formazione seguono procedure codificate da tempo. Attraverso l’analisi dei fabbisogni formativi, il Piano, ad oggi, con estensione annuale, si pone come strumento di compensazione dei gap di competenze rilevati e come opportunità di sviluppo per i professionisti dell’ASL VCO.

Nel trascorso anno 2022 è proseguita, con successive ondate, l’emergenza pandemica da SARS-Cov2 che ha impattato fortemente sui servizi sanitari. Tale circostanza è stata evidenziata da molti Dipartimenti e Staff anche per le ricadute sulla minore possibilità di formarsi o di erogare eventi formativi. Durante tutto l’anno 2022 la Funzione Formazione è stata impegnata nel realizzare eventi (anche inizialmente non previsti) che via via assumevano la priorità in base alla situazione sanitaria generale ed alle necessità di organizzazione delle attività e del personale dell’Azienda. L’esigenza (e la relativa capacità) di tener fede ad un Piano Formativo programmato è stata, in questo senso, spesso affiancata e superata da quella, più pressante di essere flessibili e rapidi in base al mutare del contesto.

Modalità e periodicità della rilevazione del fabbisogno formativo

La rilevazione del fabbisogno formativo nella ASL VCO viene effettuata, a cura della SOS Formazione, con periodicità annuale attraverso un percorso che vede protagonisti i referenti interni della Formazione. Tale percorso, è esso stesso un corso formativo Blended. Tale rilevazione si concretizza in una operazione di ricerca finalizzata a far emergere ed esplicitare le esigenze formative esistenti, comunicandole all’organizzazione e a tutti i suoi membri, contribuendo, in questo modo, a dare senso all’agire professionale. L’approccio adottato è un mix di rilevazione in senso top-down (dagli obiettivi della Direzione Strategica al professionista) e bottom-up (dal professionista alla Direzione).

In forma riassuntiva **tra le risorse interne** attivate ed attivabili per il piano formativo possono identificarsi:

- il budget definito per l'attività formativa e quindi per la realizzazione del PFA ma anche per percorsi formativi esterni all'Azienda;
- la presenza di formatori/docenti/tutor aziendali per la messa in atto dei percorsi inseriti nel PFA;
- l'utilizzo della piattaforma per la fruizione di percorsi formativi FAD.

Tra le risorse esterne all'Aziendale si possono identificare:

- la fruizione di corsi predisposti e realizzati da MedMood Piemonte;
- l'utilizzo di fondi previsti da normative nazionali/regionali e dedicati all'attività formativa.

Nel corso dell'anno 2022, ed a valere anche per l'anno 2023, l'Azienda:

- ha predisposto, con atto deliberativo n. 677/21, al fine di monitorare, potenziare ed eventualmente riqualificare le competenze professionali, un percorso formativo con il contributo di esperti e docenti esterni per la "profilazione" delle diverse figure di operatori, associando a queste le competenze possedute. La definizione puntuale delle competenze possedute dai professionisti della sanità non titolari di incarico di struttura, con la conseguente misurazione dello scarto tra competenze possedute e richieste, consentirà una gestione più strutturata della formazione;
- ha intrapreso un ulteriore percorso formativo aziendale di applicazione del Lean Healthcare Management, rivolto a professionisti sanitari titolari di ruoli apicali, con il duplice obiettivo di assicurare ai cittadini prestazioni e servizi tempestivi e di qualità, e di contenere i costi e ottimizzare le procedure utilizzate.

Il *Lean Thinking* rappresenta una modalità gestionale finalizzata ad apportare valore aggiunto ai prodotti e/o servizi di un'organizzazione attraverso l'identificazione e la successiva riduzione degli sprechi insiti nei propri processi. Il *Lean* rappresenta, anche e soprattutto, un diverso atteggiamento, un nuovo modo di ragionare, teso ad accrescere la flessibilità dell'azienda attraverso un ripensamento dell'intero flusso di creazione del valore. Tale approccio porta continuamente a domandarsi non solo qual'è il valore che il cliente (esterno ma anche interno all'organizzazione) si aspetta dai prodotti e servizi dell'Asl, ma anche come sarebbe possibile incrementarlo costantemente andando ad eliminare tutte quelle attività che non sono considerate a valore aggiunto. Diversamente dai modelli organizzativo-gestionali di matrice tradizionale focalizzati, principalmente, sui processi a maggior valore aggiunto ma con scarsa attenzione al cliente, il *Lean Thinking* parte proprio da una rivisitazione critica del concetto di "valore" per ripensare, sulla base di questo, tutto il flusso delle attività aziendali.

I risultati attesi dall'applicazione delle strategie formative rappresentano, da un punto di vista quantitativo, la sempre più puntuale adesione alle richieste dell'Ente Accreditante (Regione Piemonte), quali lo sviluppo di almeno il 50% delle iniziative formative programmate all'interno del PFA ed il non superamento del rapporto di 0,5 tra iniziative formative programmate e iniziative formative non programmate.

Benessere organizzativo

Per “benessere organizzativo” si intende lo stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità dei lavoratori, a tutti i livelli e ruoli, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui prestano la propria attività: quanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Il benessere organizzativo rappresenta, quindi, un elemento fondamentale in grado di influenzare l'efficacia, l'efficienza, la produttività e lo sviluppo di una struttura.

In tema di benessere organizzativo l'ASL VCO, da qualche anno, si è attivata al fine di promuoverne lo sviluppo e di valutarne la ricaduta sui dipendenti attraverso diversificati strumenti.

Il principale strumento messo in campo nell'ultimo decennio, e sistematicamente implementato, è consistito nella creazione di un nucleo di valutazione Stress Lavoro Correlato che, a fianco delle azioni mirate ad adempiere a quanto prescritto dal Dlg 81, ha, negli ultimi anni, rivolto l'attenzione anche al benessere organizzativo.

L'azienda, dall'anno 2020, partecipa, unitamente ad altre Aziende Sanitarie italiane, alla ricerca-intervento “*Lo sviluppo del wellness organizzativo nel post-emergenza Covid*” proposta dalla FIASO -IEN. Tale indagine, nata con lo scopo principale di indagare, attraverso un questionario, il vissuto dei dipendenti in relazione alla gestione della pandemia, ha perseguito, inoltre, le seguenti finalità:

1. mantenere e rafforzare, nel periodo post covid, le buone pratiche di gestione e sviluppo delle risorse umane messe in atto durante l'emergenza;
2. supportare le aziende nell'adozione di politiche per il miglioramento delle condizioni di lavoro dei professionisti e del loro benessere, contribuendo a realizzare un ambiente in cui tutti possano esprimere al meglio le proprie potenzialità e le proprie competenze;
3. definire possibili percorsi di Wellness organizzativo permanente nelle aziende.

Al questionario ha partecipato il 30% degli operatori (tutte le figure professionali presenti in Azienda) ed i risultati, assolutamente in linea con quelli nazionali, hanno evidenziato una profonda consapevolezza dei propri vissuti emotivi legati all'epidemia, una buona capacità adattiva e l'importanza di aver messo in atto strategie specifiche di coping e riorganizzative (collaborazione, lavoro di equipe, supporto tra i colleghi, ecc .)

Al termine di tale elaborazione di dati, si è passati alla seconda fase che prevede la costruzione di progetti di wellness organizzativo nelle aziende. Nel 2023 prenderà avvio, infatti, un progetto di wellness che prevede il coinvolgimento di un elevato numero di operatori sanitari. Tale progetto, condotto dalla psicologa che si occupa di stress lavoro correlato e di benessere organizzativo, consisterà nel proporre una decina d'incontri di tipo esperienziale -formativo miranti a ridurre lo stress ed implementare il benessere.

Scopo dell'intervento è di fornire agli operatori sanitari alcuni strumenti e tecniche di riduzione dello stress, implementando le risorse personali attraverso il potenziamento del coping e della resilienza.

Con riguardo alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato, appunto correlata alla gestione del benessere aziendale, l'ASL VCO ha adottato il modello proposto dall'INAIL di oggetto *"Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato - annuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i."*.

I risultati ottenuti tramite i due strumenti di valutazione, di primo e secondo livello, trovano, da anni, un momento di confronto nell'individuazione degli interventi di miglioramento, di carattere organizzativo, gestionale, formativo e strutturale, con il coinvolgimento dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Nel periodo post pandemico, la referente del nucleo di valutazione stress lavoro correlato ha continuato a sostenere gli operatori sanitari attraverso colloqui individuali ed interventi di gruppo (defaticamento emotivo), volti a ridurre l'impatto emotivo dell'emergenza sanitaria, a sviluppare capacità di resilienza ed a rinforzare i processi motivazionali. Tali interventi proseguiranno anche nel 2023.

3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

Premessa

La Direttiva n. 2 del 2019 recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *"Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche. Tra le funzioni del CUG, oggetto di consolidamento da parte della Direttiva, c'è sicuramente quella propositiva *"... di predisposizione di Piani di Azioni Positive volta a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica"*. La nuova Direttiva prevede, inoltre, espressamente che, in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance.

Con Deliberazione n. 959 del 29.12.2022 il Comitato Unico di Garanzia dell'ASL VCO è stato ricostituito a conclusione di un iter piuttosto complesso.

In occasione della prima seduta, in data 27.01.2023, il CUG ha provveduto all'approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, che di seguito si riporta.

Presentazione

Il presente documento è stato adottato con l'obiettivo di promuovere e favorire, all'interno dell'Azienda ASL del VCO, l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, in attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, di sostenere condizioni di benessere lavorativo nonché di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

E' noto che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza, rappresenti un elemento imprescindibile per garantire produttività e affezione al lavoro. Così come è noto che un ambiente lavorativo

ove si verificano episodi di discriminazioni o *mobbing* si associ quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni.

Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici si hanno altresì ripercussioni negative sia sull'immagine dell'amministrazione sia sulla loro efficienza.

Il Piano delle azioni positive dell'Azienda ASL del VCO definisce il programma degli interventi che l'Azienda intende realizzare per garantire un'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori, un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie, rispettoso della dignità di ognuno. L'Azienda, attraverso il Piano delle Azioni Positive intende estendere l'ambito delle finalità e degli interventi contenuti nel presente documento alla promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano al proprio interno; il Piano è altresì strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, volto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

I principi ispiratori sono i seguenti:

- Azioni positive quali strumenti necessari per attuare l'uguaglianza sostanziale delle opportunità;
- Benessere organizzativo/lavorativo e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- Prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza;
- Parità e pari opportunità.

Riferimenti normativi

- La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*" prevede che tutte le Pubbliche Amministrazioni si dotino del Piano delle Azioni Positive;
- il successivo D. Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" riprende tale disposizione, con la finalità di tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità di uomini e donne nel lavoro";
- il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche (Testo Unico del Pubblico Impiego)*" estende alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di garantire la parità nel lavoro;
- il D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246*", all'art. 48 ("*Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni*"), impone alle PP.AA. di predisporre piani triennali di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'art. 42 definisce le azioni positive con misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la Direttiva del 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" definisce quali siano tali misure, dettagliando gli ambiti speciali di azione ove intervenire: cultura organizzativa, politiche di reclutamento e di gestione del personale, formazione, organizzazione del lavoro;
- il D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008, all'art. 28 - comma 1, ha previsto l'obbligo di valutare anche in un'ottica di genere, di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato, quando

emerga;

- il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 si esprime in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- la Legge n.183 del 04 novembre 2010 (“Collegato lavoro”) con l’art. 21 ha modificato l’art. 7 del D.Lgs n. 165/2001 e ha stabilito che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, *“un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”* aprendo così l’ambito di intervento ad azioni positive;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 marzo 2011 esplicita le *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento del CUG”*;
- il D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 introduce le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014 n. 183”;
- il D.Lgs. n. 90 del 12 maggio 2016 ha esplicitato il *“Bilancio di genere”* all’art. 38 *septies*;
- la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo si è occupata della creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale, auspicando l’innescò di una riorganizzazione della situazione lavorativa tra uomini e donne nell’intento di conseguire livelli più elevati di parità di genere;
- la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e la Direttiva n. 3/17 si pronunciano in materia di lavoro agile nella Pubblica Amministrazione;
- la Direttiva n. 2/19 del 26 giugno 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* definisce nuove linee di indirizzo che orientano le pubbliche amministrazioni nel promuovere la parità e le pari opportunità.

Obiettivi generali

Gli obiettivi generali devono:

- prevenire ed eliminare le discriminazioni, affermare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Azienda, promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo/lavorativo, a tutti i livelli organizzativi dell’Azienda;
- favorire le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini, delle diverse fasce d’età, del grado di abilità/disabilità all’interno dell’Azienda contemperando le necessità dell’azienda con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- valorizzare le caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni;
- promuovere la cultura e la medicina di genere;
- migliorare l’efficacia della funzione del CUG attraverso la promozione dello stesso all’interno ed all’esterno dell’Azienda.

Azioni positive per il triennio 2023-2025

- **Obiettivo n. 1:** Promuovere un clima di benessere organizzativo, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in condizioni di svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della Legge n.124/2015, DPCM n. 3/2017 e in osservanza delle disposizioni contrattuali vigenti (CCNL).
- **Obiettivo n. 2:** Promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro – correlato.
- **Obiettivo n. 3:** Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivo n. 1: Promuovere un clima di benessere organizzativo, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro i quali si trovano in condizioni di svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della Legge n.124/2015, DPCM n. 3/2017 ed in osservanza delle disposizioni contrattuali vigenti (CCNL).

La salute e dei lavoratori (come benessere fisico, psicologico e sociale) dipende anche dal contesto lavorativo generale e dalla salute dell'organizzazione di appartenenza. Benessere Organizzativo, salute e qualità della vita negli ambienti lavorativi sono temi di sempre maggiore interesse e centralità nella società.

Il benessere organizzativo dipende molto dal modo in cui le persone si rapportano all'organizzazione nella quale lavorano.

Promuovere una cultura orientata al benessere organizzativo significa in primo luogo prestare attenzione al benessere individuale del lavoratore/lavoratrice e alla conciliazione vita-lavoro, promuovere e migliorare la qualità della vita nonché il grado di benessere psico-fisico e sociale.

Azione positiva n. 1 – Recepimento della disciplina del lavoro agile.

L'utilizzo della modalità di lavoro agile, sperimentato dall'Azienda nel corso della epidemia da Covid 19 nel 2020, ha offerto l'occasione per ripensare il concetto stesso di lavoro, a maggior ragione in un contesto territoriale diffuso di complessità logistiche e distributive della rete dei servizi di supporto. In tale contesto si intende promuovere l'utilizzo del lavoro agile anche per la fase post emergenziale adottando tutte le misure organizzative atte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'attività (potenziamento della tecnologia, sviluppo degli strumenti di rilevazione e verifica dei risultati, formazione del personale aziendale). Analogamente, tenendo conto dei principali requisiti del benessere organizzativo, tra cui il rispetto dei temi di vita dei lavoratori, si presterà particolare attenzione anche all'adozione di altre modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria in entrata ed uscita nel rispetto dell'orario di lavoro, del part-time, della valorizzazione delle risorse umane, della rilevazione dei bisogni del personale, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Azione positiva n. 2 – Promozione di un'indagine conoscitiva sul clima organizzativo.

Progettare, pianificare e attuare un'indagine conoscitiva sul clima organizzativo interno all'Azienda.

Azione positiva n. 3 – Promozione di percorsi di formazione.

La promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, unitamente alle problematiche afferenti al bilancio lavoro–famiglia, richiedono l’organizzazione di eventi formativi specifici per la trattazione di queste tematiche, di cui si auspica l’organizzazione.

Obiettivo n. 2 : promuovere la sicurezza sul lavoro in un’ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro – correlato.

Azione positiva n. 1 – Sinergia con i Medici Competenti Aziendali.

In tema di sensibilizzazione sui rischi trasversali, ai sensi del D.Lgs n.81/2008, si auspica l’avvio di una collaborazione fattiva con i Medici Competenti Aziendali con la finalità di rendere più omogenee sia le informazioni che le azioni implementate a favore del benessere organizzativo dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si auspica anche l’organizzazione di eventi formativi dedicati alla gestione dello stress lavoro – correlato e alla promozione della salute.

Azione positiva n. 2 – Formazione.

In relazione alla prevenzione del disagio psichico e della sofferenza psichica nei luoghi di vita e di lavoro, si auspica l’organizzazione di eventi formativi da espletare in forma curricolare, potenziando l’utilizzo degli strumenti tecnologici innovativi già sperimentati durante la pandemia (sistemi di videoconferenza, e-learning).

L’attivazione dei percorsi formativi con la tecnologia sopra citata potrebbe essere facilmente fruibile anche per eventi informativi organizzati per la diffusione di tematiche a sostegno della parità e delle pari opportunità.

Obiettivo n. 3: Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) ha funzioni propositive, consultive e di verifica su tematiche di conciliazione vita – lavoro, benessere organizzativo/lavorativo, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, molestie sessuali, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro, interventi e progetti atti a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e di verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, formazione del personale e sviluppo delle carriere, riorganizzazione dei servizi nell’ambito delle materie di propria competenza, progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti, promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni.

Nello specifico **la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (art. 21, legge 4/11/2010 n. 183), a

titolo esemplificativo, prevede i compiti di seguito elencati:

propositivi con riguardo:

- alla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- alla promozione e /o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ai temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- alle iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- all'analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- alla diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la consigliera di parità del territorio di riferimento;
- alle azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- alle azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – *mobbing* – nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

consultivi formulando pareri con riguardo a:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

di verifica con riguardo:

- ai risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- agli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- agli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*;
- all'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e lavoratrici anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Azione positiva n. 1 – Promuovere il ruolo del CUG.

L’Azienda riconosce il ruolo di fondamentale importanza del CUG e ritiene auspicabile venga favorita l’attuazione dei compiti suoi propri nelle materie di competenza, facilitandone per esempio l’acquisizione da parte dello stesso di documenti programmatici quali, ad esempio, il Piano delle Attività Formative (PAF) ed altri eventuali atti/documenti gestionali, di cui alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri sopra richiamata, per il rilascio del Parere di competenza.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Per quanto attiene le diverse sottosezioni del P.I.A.O. è attivo un sistema di rilevazione e monitoraggio dei dati di performance e di processo che verrà realizzato anche nel corso dell’anno 2023.

Tale attività verrà coordinata dal R.P.C.T. in stretta sinergia con il Direttore della Soc Gestione Personale e Relazioni Sindcali o suo delegato, con il Referente per la formazione, con il Presidente del CUG, con il Responsabile della Sos in staff Controllo di Gestione, con i Direttori/Responsabili delle strutture coinvolte in progetti/obiettivi previsti nel P.I.A.O.

Inoltre, nella realizzazione del monitoraggio del P.I.A.O., il R.P.C.T. si coordinerà con l’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) anche per realizzare una miglior integrazione tra le varie sezioni del P.I.A.O. e, in particolare, tra la sottosezione anticorruzione e trasparenza e la sottosezione performance.

Per quanto riguarda la sottosezione 2.2 “Performance” (affidente alla sezione 2 del PIAO “Valore pubblico, performance e anticorruzione”) l’Azienda dovrà predisporre, entro il 30 giugno 2023, in conformità a quanto previsto dall’art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs n. 150/2009 la “Relazione annuale sulla performance” che dovrà essere validata dall’Organismo Indipendente di Valutazione. Viene illustrato, a consuntivo, perciò con riguardo all’anno 2022, i risultati, organizzativi ed individuali, raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con evidenziazione di eventuali scostamenti.

Relativamente alla sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” come rilevato da A.N.A.C. nel Vademecum del 2.2.2022 “Orientamenti” il monitoraggio è da considerare come un’attività fondamentale per la verifica dell’attuazione e dell’idoneità delle misure del trattamento del rischio corruttivo poste in essere dalle Pubbliche amministrazioni. Le risultanze del monitoraggio effettuato nel 2023 verranno poi utilizzate per una miglior programmazione delle misure per il P.I.A.O. 2024-26, anche per la sezione relativa ai rischi corruttivi, secondo una logica che favorisce il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio.

Allegato A1 sottosezione 2.3 P.I.A.O.

“ Elenco aree a rischio e catalogo dei processi”

AREA	PROCESSO - FASI - SPECIFICAZIONI
1	<p>RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DEL PERSONALE</p> <p>Reclutamento per concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso pubblico (tempi determinati), collocamento. E' compreso il reclutamento Direttore Soc ruolo sanitario</p> <p>Mantenimento, per molti anni, da parte del personale dipendente, di un ruolo esclusivo nella gestione delle procedure di acquisizione delle risorse umane.</p> <p>Fasi reclutamento</p> <p>Definizione del fabbisogno e procedure assegnazione incarico</p> <p>Emissione bando: definizione dei profili dei candidati</p> <p>Definizione e costituzione della commissione esaminatrice</p> <p>Valutazione dei candidati</p> <p>Prova esame scritto</p> <p>Procedure di conferimento</p> <p>Progressioni di carriera: fasce retributive/incarichi sanitari di coordinamento/ posizioni organizzative/ conferimento incarichi dirigenziali/progressioni orizzontali e verticali</p> <p>Sostituzione della dirigenza medica e sanitaria</p> <p>Conferimento di incarichi extraistituzionali</p> <p>Conferimento di incarichi di collaborazione: prestazione d'opera (art. 7 dlgs 165/2001)</p> <p>Conferimento incarichi professionali di natura legale: sia incarichi ad avvocati che a periti</p> <p>Conferimento incarichi professionali: progettazione, collaudo, direzione sicurezza cantiere, direzione lavori</p> <p>Conferimento di incarichi di consulenza specialistica di tipo tecnico</p>

	Conferimento di incarichi di collaborazione: borse di studio
	Conferimento di incarichi di collaborazione: docenze

2	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Applicazione degli istituti contrattuali relativi alla gestione del rapporto di lavoro: - attestazione presenze - permessi - ferie- lavoro straordinario - part time
		Valutazione individuale del personale
		Procedimenti disciplinari
		Progettazione e realizzazione di attività formative

3	CONTRATTI PUBBLICI	Fase pianificazione - programmazione
		Analisi e definizione dei fabbisogni e oggetto affidamento
		Predisposizione/aggiornamento Programma triennale lavori pubblici
		Ricorso a consulenti/specialisti non dipendenti
		Fase progettazione
		Scelta della procedura
		Affidamenti a seguito di procedure negoziate
		Predisposizione atti e documenti di gara
		Requisiti di partecipazione /ammissione
		Criteri di aggiudicazione ed attribuzione punteggi
		Fase selezione del contraente
		Pubblicazione documenti di gara
		Custodia documenti di gara
		Commissione giudicatrice
		Seduta di gara
		Valutazione delle offerte
		Fase verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto
		Verifica requisiti per stipula contratto
		Individuazione del Direttore esecutivo (DEC) e del Direttore Lavori

	(DL)
	Fase esecuzione del contratto
	Subappalto
	Gestione controversie
	Gestione varianti
	Verifiche in corso di esecuzione del contratto (lavori/servizi)
	Fase rendicontazione del contratto
	Procedimento di nomina del collaudatore o della commissione di collaudo

4	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTI ECONOMICI DIRETTI ED IMMEDIATI PER I DESTINATARI	Gestione delle liste di attesa per prestazioni sanitarie (visite ed esami specialistici)
		Gestione delle liste di attesa per prestazioni sanitarie (ricoveri ospedalieri)
		Erogazione delle prestazioni sanitarie ambulatoriali e di ricovero
		Autorizzazioni per il personale dipendente: svolgimento incarichi extraistituzionali in genere (art 53 D.Lgs n. 165/2001)
		Autorizzazioni per il personale dipendente: partecipazione a convegni ed eventi formativi esterni con oneri aziendali
		Autorizzazioni per il personale dipendente: partecipazione di professionisti sanitari a convegni ed eventi formativi esterni sponsorizzati
		Autorizzazione patenti di guida e altre certificazioni mediche
		Accertamenti invalidità civile, handicap, legge 104/92/disabilità collocabile, legge 68/99, cecità civile, sordità
		Autorizzazione alla vendita fitosanitari
		Autorizzazione detenzione scorte e vendita farmaci veterinari presso grossisti, allevamenti e/o veterinari
		Autorizzazione macellazione uso familiare
		Destinazione al libero consumo delle carni
		Rilascio istruzione pratiche per il riconoscimento CE

	Parere preventivo su elaborati tecnici per attivare attività produttive soggette a controllo veterinario
	Parere per autorizzazione sanitaria all'esercizio di attività: studi veterinari, attività vendita animali, attività toelettatura
	Rilascio autorizzazione per la registrazione degli impianti che producono prodotti a base di latte
	Parere per autorizzazione comunale allo svolgimento di fiere, mercati, esposizioni, concentramenti e mostre animali (DPR 320/54)
	Autorizzazione e rilascio nulla osta per trasporto degli animali vivi
	Nulla osta alla detenzione di animali esotici finalizzato al rilascio dell'autorizzazione sanitaria da parte del Comune di detenzione
	Parere per utilizzo di acque potabili
	Parere igienico sanitario in materia ambientale e sicurezza per la salute negli ambiti istituzionali.
	Pareri e attestazioni su richiesta di soggetti privati nel proprio interesse
	Parere igienico sanitario in materia edilizia art. 5 dpr 380/2001 (Testo Unico in materia edilizia) e s.m.i.
	Autorizzazione in deroga ai requisiti di altezza ex art. 63, comma 1, all. IV punto 1.2 del D.Lgs. n. 81/08
	Autorizzazione in deroga al divieto di utilizzo di locali sotterranei o semisotterranei ex art. 65 del D.Lgs. n. 81/08
	Notifica ex art. 67 dlgs 81/2008 (costruzione, ampliamento ristrutturazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali)
	Notifica preliminare ex art. 99, all. XII dlgs 81/2008 (notifica preliminare apertura cantieri)

5	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTI ECONOMICI DIRETTI ED IMMEDIATI PER I DESTINATARI	Stipula accordi con farmacie aperte al pubblico (o loro associazioni) e altri erogatori di farmaci e ausili a carico del servizio sanitario nazionale
		Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: elaborazione stipendi (dati variabili ed accessori)
		Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: rimborsi spese a persone fisiche (dipendenti, componenti commissioni, consulenti)
		Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: riconoscimento esenzione ticket sanitari

	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: procedure per il rilascio di protesi ed ausili
	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: liquidazione prestazioni sanitarie di alta specializzazione fruite all'estero
	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: inserimento di persone anziane/disabili in strutture residenziali

6	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI E ALTRE TECNOLOGIE, SPERIMENTAZIONI	Prescrizione farmaci in area ospedaliera e territoriale
		Prescrizione, in ospedale, di farmaci chemioterapici antitumorali
		Dispensazione farmaci per quanto attiene le farmacie esterne
		Rapporti con informatori scientifici dei farmaci
		Utilizzo beni sanitari: dispositivi, strumenti (incluso strumentario chirurgico)
		Sperimentazioni cliniche

7	GESTIONE DELLE ENTRATE DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	Predisposizione degli atti di bilancio
		Registrazioni contabili
		Pagamento fornitori
		Gestione contratti attivi
		Inventario beni mobili
		Accettazione atti di liberalità
		Acquisizione di beni mobili in comodato d'uso gratuito ed in prova visione
		Vendita beni mobili, mobili registrati ed immobili di proprietà dell'Asl Vco
		Valorizzazione patrimonio
		Gestione cassa economale
		Gestione magazzini
		Gestione magazzini
		Procedure di codificazione e pagamento delle prestazioni sanitarie

8	AFFARI LEGALI CONTENZIOSO	E	Funzione sanzionatoria delegata ex LR n. 35/96 in materia di igiene alimenti e bevande, sostanze destinate all'alimentazione, sanità pubblica e veterinaria, disciplina dell'attività urbanistico-edilizia
			Recupero crediti (ticket, sanzioni amministrative)
			Recupero importi prestazioni soggette al pagamento di diritti veterinari
			Recupero importi prestazioni soggette al pagamento di diritti veterinari
			Applicazione D.Lgs n. 194/2008 rifinanziamento controlli sanitari ufficiali
			Applicazione D.Lgs n. 194/2008 rifinanziamento controlli sanitari ufficiali
			Definizione transattiva di controversie aventi contenuto economico
			Definizione sinistri RCT/RCO

9	ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE LISTE DI ATTESA	E	Autorizzazione del personale dipendente allo svolgimento di attività libero professionale intramoenia (ALPI) - Modificazione agende informatiche di prenotazione
			Utilizzo corretto dell'infrastruttura di rete per l'attività libero professionale
			Assegnazione dei volumi di attività libero professionali per ciascuna Struttura
			Revisione attività istituzionale
			Rapporto tra attività libero professionale e liste di attesa istituzionali
			Orari di svolgimento libera professione

10	RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI		Stipula contratti ex art. 8 quinquies D.Lgs n. 502/92 e smi con le strutture sanitarie accreditate presenti sul territorio dell'Asl
			Stipula contratti/convenzioni con le strutture socio sanitarie accreditate (es anziani, handicap) presenti sul territorio dell'Asl
			Stipula contratti/convenzioni con le comunità per tossicodipendenti accreditate presenti sul territorio dell'Asl
			Interventi di inclusione sociale – Inserimenti in percorsi lavorativi facilitanti in base alla DGR n. 22-2521 del 15.11.2015
			Stipula contratti/convenzioni con le comunità psichiatriche accreditate presenti sul territorio dell'Asl

11	RELAZIONI CON IL PUBBLICO	Gestione delle procedure di reclamo degli utenti
12	ATTIVITA' CONSEQUENTI AL DECESSO IN AMBITO OSPEDALIERO	Gestione pazienti deceduti e Camere Mortuarie (gestione affidata a personale interno)
13	ALTRE ATTIVITA' CORRELATE ALL'AMBITO OSPEDALIERO (TRASPORTI SECONDARI - ACCESSO PERSONALE ESTERNO)	Effettuazione trasporti secondari intraospedalieri (effettuati da associazioni convenzionate con l'Asl)
		Assistenza a pazienti ricoverati richiesta dal paziente e/o familiare dello stesso
14	GESTIONE RISCHI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	Sorveglianza sanitaria con riguardo a personale dipendente Asl
		Valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
15	ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO	Ispezioni e controlli negli ambienti di lavoro (inchieste infortunio, inchieste malattia professionale, vigilanza ordinaria)
		Ispezioni e controlli animali vivi (allevamenti e concentramenti animali)
		Controlli mangimi e farmaci veterinari
		Controlli sul benessere animale
		Ispezioni e controlli nei macelli
		Ispezioni e controlli igiene alimenti
		Ispezioni e controlli igiene alimenti
		Azioni in caso di non conformità alla normativa in materia di igiene alimenti (art. 54 reg.CE n.882/04)

	Azioni in caso di non conformità alla normativa in materia di igiene alimenti (art. 54 reg.CE n.882/04)
	Vigilanza sulle farmacie aperte al pubblico
	Vigilanza sui reparti ospedalieri
	Autorizzazione, accreditamento e vigilanza sulle strutture per anziani, disabili, minori, centri estivi e strutture di assistenza per l'infanzia.
	Autorizzazioni, vigilanza, prescrizioni sulle strutture a valenza sanitaria

16	ATTIVITA' SANZIONATORIA	Sanzioni amministrative in materia sanitaria - procedimento legge 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)
		Sanzioni amministrative in materia sanitaria - procedimento legge 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta) - Ispezioni
		Sanzioni amministrative in materia sanitaria - procedimento legge 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)
		Sanzioni amministrative in materia sanitaria - procedimento legge 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta) - Risultanze del controllo ufficiale
		Sanzioni amministrative in materia sanitaria - procedimento legge 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)
		Sanzioni amministrative in materia sanitaria - procedimento legge 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta) - ispezioni, campionamenti
		Contestazione violazioni penali e amministrative ex D. Lgs n. 758/1994 e procedimenti amministrativi correlati

17	CERTIFICAZIONI, ATTESTAZIONI, VIDIMAZIONI, EMMISSIONE DOCUMENTI	Attestazione qualifica sanitaria degli allevamenti ai fini della movimentazione di animali vivi - rilascio certificazioni sanitarie (Mod. 4 alpeggio ecc)
		Rilascio certificazioni e attestazioni per l'export di derrate alimentari d'origine animale -Presentazione richiesta certificazione da parte dell'utenza
		Certificato per movimentazione intracomunitaria (TRACES) ed esportazione di animali vivi
		Certificazione e attestazione allevamento ittico indenne da SEV e NEI
		Attestazioni e certificazioni per l'esportazione

	Attestazioni e certificazioni per l'esportazione
--	--

18	SITUAZIONE EMERGENZIALE COVID-19 (gestione opportunità generate dalle misure per contenere la pandemia e per il rilancio dell'economia) nuove criminali	Acquisto di farmaci e/o dispositivi medici con procedure d'urgenza
		Applicazione Piano vaccini

19	ANTIRICICLAGGIO	Gestione delle spese (pagamenti)
----	------------------------	----------------------------------

20	P.N.R.R.	Gestione situazioni di conflitto di interessi
----	-----------------	---

Allegato A2 alla sezione 2.3 DEL P.I.A.O. - Processi, rischi corruttivi, valutazione rischi e misure

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
Reclutamento e progressione del personale (ricompresi incarichi e nomine)	Reclutamento per concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta) avviso pubblico (tempi determinati) collocamento. Si ricomprensce il reclutamento per Direttore di Soc ruolo sanitario - Si rinvia alle diverse fasi del processo di seguito riportate.		Improprio condizionamento della procedura di selezione del personale al fine di favorire uno specifico candidato che non risulterebbe il migliore in una procedura standard attraverso particolari modalità legate alla predisposizione del bando, momento della pubblicazione, ad incentivi/disincentivi a presentare domanda, alla scelta dei componenti delle Commissioni esaminatrici, alla discrezionalità nel punteggio attribuito ai titoli. Esecizio di pressioni indebite facendo leva su posizioni di potere politico o economico sui direttori di struttura o sulle direzioni generali per favorire l'assunzione di un professionista o operatore. Condizionamento delle scelte organizzative per la copertura di posti per favorire dipendenti o candidati particolari in concorso.	Il reclutamento tramite concorso pubblico rispetta le fasi del procedimento previste da Leggi e regolamenti (DPR n. 483/97 - DPR 484/97; D.Lgs n. 502/92 e smi - D.L. n. 158/2012 - DPR n. 220/2001) -Si applicano le normative che disciplinano le procedure di reclutamento a tempo indeterminato, determinato ed il collocamento mirato (L. n. 68/1999). Si rinvia alle diverse fasi del processo che porta al reclutamento.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto.	Applicazione normativa vigente	M
			Mantenimento, per molti anni, da parte del personale dipendente, di un ruolo esclusivo nella gestione delle procedure di acquisizione delle risorse umane	1) Indicazione delle modalità da seguire da parte degli operatori coinvolti da parte del Responsabile di Struttura 2) Creazione di condizioni organizzative che consentano di applicare il principio di rotazione del personale.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	1) In atto 2) Al momento non prevedibile	Applicazione disposizioni interne	B
	Reclutamento:	Definizione del fabbisogno e procedure di assegnazione dell'incarico	A) Mancanza dei presupposti programmatori e di reali carenze organizzative. Frammentazione delle strutture al fine di aumentare, in modo artificioso, il numero di posizioni ricoperte. B) Mancata messa a bando della posizione dirigenziale per ricoprirla tramite incarichi ad interim o utilizzando lo strumento del facente funzione	A) Preliminarmente all'avvio della procedura concorsuale si verifica la stretta coerenza con il contenuto dell'atto aziendale, della dotazione organica, della sostenibilità economica e del rispetto del tetto di spesa imposto dalla Regione. Dal 2016 è stata predisposta una procedura interna aziendale che definisce il percorso da seguire per le risorse umane da reclutare. B) Esistenza di una procedura aziendale per l'area medica e veterinaria . Si applica l'art. 18 del CCNL 8.6.2000 e smi.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Verifica coerenza con atto aziendale e sostenibilità economica - Applicazione procedura interna aziendale	B
	Reclutamento:	Emissione bando: definizione dei profili dei candidati	Nella definizione dei profili uso distorto della discrezionalità richiedendo requisiti troppo dettagliati o troppo generici	Nel bando definizione del profilo professionale e dei requisiti specifici richiesti in applicazione alla normativa vigente in materia. /Pubblicazione in Amm. Trasparente	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Emissione bando /Pubbl. Amm Trasp.	B
	Reclutamento:	Definizione e costituzione della commissione esaminatrice	Conflitto di interessi dei componenti la commissione esaminatrice. /Pubblicazione Amm. Trasparente	1) Estrazione a sorte dei componenti la Commissione effettuata in luogo aperto al pubblico 2) Effettuazione della verifica di incompatibilità dei componenti la commissione concorso facendo compilare agli stessi un apposito modulo.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Verifica modalità operativa /Pubblicazione Amm Trasp.	B
	Reclutamento:	Valutazione dei candidati	Eccessiva discrezionalità nell'assegnazione dei punteggi anche al fine di favorire specifici candidati.	1) Applicazione della normativa vigente in materia -2) Utilizzo di una procedura informatica che standardizza (sulla base della normativa vigente) i criteri di valutazione dei titoli di carriera, scientifici e a curriculum (consentendo anche una riduzione degli errori di calcolo).	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione normativa vigente	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Reclutamento	Prova esame scritto	Mancanza di anonimato degli elaborati prove scritte	Applicazione normativa vigente - applicazione regolamentazione al fine di mantenere anonimato elaborati prove scritte sino al termine della correzione	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione regolamentazione	B
	Reclutamento:	Procedure di conferimento	Mancata o carente applicazione della normativa in materia di trasparenza	Si pubblicano bando, avvisi, elenco vincitori e quanto previsto dal D.Lgs n. 33/2013 e smi nella sezione del sito Asl "Amministrazione Trasparente".	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Pubblicazione sezione Amm. Trasparente	M
	Progressioni di carriera: fasce retributive - incarichi sanitari di coordinamento - posizioni organizzative - progressioni orizzontali e verticali - conferimento di incarichi dirigenziali (Direttori Soc, Sos, Dipartimento, Sos Dipartimentali)		Uso non trasparente e non adeguatamente motivato dell'esercizio del potere discrezionale di scelta per quanto attiene: l'attribuzione di posizioni organizzative, progressioni orizzontali di carriera, progressioni verticali, incarichi dirigenziali. Esercizio di pressioni indebite facendo leva su posizioni di potere politico o economico sui Direttori di Struttura o sulle Direzioni Generali per favorire la progressione di carriera di un particolare dipendente.	1) Applicazione delle norme contenute nei CCNL e negli accordi integrativi aziendali. Applicazione dei regolamenti aziendali vigenti per posizioni organizzative, progressioni. Per incarichi dirigenziali di Soc si applica la normativa vigente: DPR 484/1997; D.Lvo n. 502/92; L. n. 189/2012; D.G.R. n. 14-6180 del 23.7.2013. Per incarichi di Direttore di Sos, Dipartimento, Sos dipartimentali si applica il regolamento aziendale vigente. 2) Inserimento nei provvedimenti di conferimento incarico l'attestazione, da parte del responsabile del procedimento, che l'incaricato non ha riportato condanne, anche in via non definitiva, e anche in caso di patteggiamento, per reati contro la pubblica amministrazione (art. 35 D.Lgs n. 165/2001 e smi) - Inserimento nei contratti di incarico dirigenziali il divieto di pantouflage e l'obbligo di comunicare eventuali conflitti di interessi anche solo potenziali. /Pubblicazione in Amm Trasparente conferimento incarichi dirigenziali -posizioni organizzative.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali - Soc Dipsa	In atto	Applicazione normativa vigente e regolamenti aziendali - Verifica inserimento attestazioni nei conferimenti di incarico/Public. Amm trasp incarichi dirigenziali - posizioni organizzative.	B
	Sostituzione della dirigenza medica e sanitaria		Messa in atto di modalità al fine di eludere le ordinarie procedure di selezione. Ritardo nell'avvio delle procedure concorsuali per la copertura del posto vacante con la sostituzione oppure, dopo la sostituzione, prolungamento intenzionale dei tempi per l'avvio delle procedure di affidamento dell'incarico.	Applicazione della procedura aziendale per la dirigenza medica e veterinaria - Applicazione art. 18 del CCNL 8.6.2000 e smi	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione procedura aziendale	B
	Conferimento incarichi extraistituzionali		Svolgimento di incarichi in situazione di conflitto di interessi o senza la preventiva autorizzazione	Applicazione regolamento aziendale /Pubblicazione Amm. Trasparente	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione regolamento aziendale /Public. Amm. Trasp.	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Conferimento di incarichi di collaborazione: prestazione d'opera (art. 7 D.lgs n. 165/2001 e smi) per attività particolari e limitate nel tempo.		Utilizzo non corretto dello strumento di reclutamento al fine di aggirare i vincoli in materia di assunzione del personale dipendente. Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.	Analisi del fabbisogno e relazione motivazionale da parte del Responsabile interessato e verifica capienza budget di spesa. Emissione di bando/invito pubblico a presentare candidature. Nomina Commissione mista (interni/esterni) per la valutazione comparata dei curriculum. /Pubblicazione Amm. Trasparente	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Emissione bando /Public. Amm. Trasp.	M
	Conferimento di incarichi professionali di natura legale (sia incarichi ad Avvocati che a Periti)		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della scelta	Utilizzo dell'elenco dei Professionisti predisposto da Azienda Sanitaria piemontese e/o da Società di Committenza regionale. Assunzione di atto deliberativo e motivazione della scelta - Pubblicazione incarichi, curriculum nel sito Asl nella sezione Amministrazione Trasparente in base al D.Lgs n. 33/2013 e smi	Soc Affari Generali, Legali e Istituzionali	In atto	Atto deliberativo con motivazione scelta del professionista/ Publ. Amm.Trasp.	M
	Conferimento di incarichi professionali: progettazione, collaudo, direzione sicurezza cantiere, direzione lavori		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della scelta	Affidamento gara formale prevista dal Codice Appalti (bando) /Pubblicazione Amm. Trasparente	Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	In atto	Deliberazione di affidamento /Pubbl. Amm Trasp.	M
	Conferimento incarichi di consulenze specialistiche di tipo tecnico		Mancato utilizzo di competenze interne - Impropria selezione del consulente	Motivazione del ricorso a professionista esterno - Definizione dei criteri di scelta - Assunzione atto deliberativo - Se l'affidamento supera 20.000,00 euro si effettua una gara informale. /Pubblicazione Amm. Trasparente.	Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	In atto	Deliberazione di affidamento/Publ. Amm.Trasp.	B
	Conferimento di incarichi di collaborazione: docenze		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della scelta (es. predeterminazione dei criteri per l'inserimento nell'albo docenti al fine di favorire soggetti particolari)	1) Applicazione del vigente regolamento del Comitato Scientifico dell'Asl VCO che prevede che l'individuazione del docente è in capo al Direttore del corso. 2) Con deliberazione n. 332 del 5.4.18 è stato approvato il regolamento della formazione dell'Asl VCO.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione regolamento Comitato Scientifico	B
	Conferimento di incarichi di collaborazione: borse di studio		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della scelta.	Emissione di un bando contenente l'oggetto della borsa di studio, la durata, l'importo, i criteri di valutazione. La deliberazione di assegnazione è effettuata dalla Struttura destinataria della borsa di studio.	Soc Affari Generali, Legali e Istituzionali	In atto	Emissione bando con esplicitazione dei criteri di valutazione	B
Gestione delle risorse umane	Applicazione degli istituti contrattuali relativi alla gestione del rapporto di lavoro: -attestazione presenze - permessi - ferie - lavoro straordinario - part time.		1)Omissioni di controllo e corsie preferenziali nella trattazione delle pratiche. 2) Personale che si allontana dal servizio dopo la timbratura senza giustificato motivo. 3) Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni/compiti.	1)Attestazione presenze: applicazione regolamento aziendale. Per i restanti istituti applicazione della normativa vigente e rispetto delle istruzioni specifiche impartite dalla Soc Gestione Personale e Formazione sulla base della normativa vigente. 2) Le verifiche vengono effettuate sulla base di necessità contingenti. Verifiche diffuse e immediate delle timbrature da parte del datore di lavoro di riferimento potranno essere effettuate solo con l'acquisto di un nuovo applicativo. 3) Applicazione del Codice di Comportamento aziendale e delle Linee Guida Anac di cui alla Determinazione Anac n. 358/2017.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	1) In atto 2) In atto per verifiche per necessità contingenti. Per verifiche diffuse da prevedere. 3) In atto	Applicazione normativa vigente e regolamento aziendale- Applicazione Codice Comportamento/ Linee Guida Anac	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Valutazione individuale del personale		Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o compiti affidati	Applicazione del Codice di comportamento aziendale e delle Linee guida Anac di cui alla Determinazione Anac n. 358/2017.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione Codice Comportamento/ Linee Guida Anac	B
	Procedimenti disciplinari		Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o compiti affidati	Applicazione del Codice di comportamento aziendale e delle Linee guida Anac di cui alla Determinazione Anac n. 358/2017.	UPD	In atto	Applicazione Codice Comportamento/ Linee Guida Anac	B
	Progettazione e realizzazione di attività formative		Condizionamento da parte di società e ditte private per l'adozione di modalità organizzative di eventi formativi che favoriscano la promozione di specifici prodotti sanitari/farmaceutici	Applicazione regolamento vigente in materia di sponsorizzazioni e applicazione regole regionali ECM. - Emissione di apposito bando per eventi sponsorizzati- Regolamento in materia di formazione da formalizzare nei primi mesi anno 2018.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Eventi sponsorizzati- banditi al 100%	B
Contratti pubblici	Fase Pianificazione- programmazione							
		Analisi e definizione dei fabbisogni e oggetto affidamento	Fabbisogno definito in base a criteri che non rispondono ai principi di efficienza/efficacia/economicità ma intendono premiare interessi particolari - Predisposizione ed approvazione degli strumenti programmatori senza rispettare le adeguate scadenze - Mancato rispetto: - dei tempi di attuazione delle procedure; - della tipologia di acquisti effettuati - quantità non adeguate al fabbisogno	Tenuta elenco gare per monitoraggio scadenze. Utilizzo, il più ampio possibile, di convenzioni o accordi quadro di enti aggregatori (CONSIP e scr Piemonte); adesione a gare di Area Interaziendale di Coordinamento; per acquisti di basso importo o di beni non programmabili, utilizzo il più ampio possibile del MePa. Per acquisti di conto capitale, programmazione con procedura coinvolgente Direzione Generale Aziendale.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord az nuovo ospedale	In atto	Contratti su convenzioni e/o accordi quadro, ovvero MePa rispetto al totale; proroghe disposte su materie di enti aggregatori o AIC rispetto al totale delle proroghe. Per conto capitale rispetto degli acquisti programmati con Direzione Generale Aziendale.	B
		Predisposizione/ aggiornamento del Programma Triennale Lavori Pubblici e sua pubblicazione	Mancato rispetto delle previsioni contenute nel Programma	Definizione del Programma con Direzione Generale Aziendale e sua formalizzazione con atto deliberativo come previsto dalla legge.- Pubblicazione su Amm.Trasparente	Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	In atto	Verifica del rispetto del Programma e della sua pubblicazione.	B
		Ricorso a consulenti /specialisti non dipendenti	Non utilizzo potenzialità interne; non congruità delle scelte	Per ogni affidamento si assume atto deliberativo motivato. Se l'affidamento supera l'importo di 20.000,00 euro si effettua una gara informale.	Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	In atto	Atto deliberativo	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Fase Progettazione	Scelta della procedura	Utilizzo di procedure idonee ad affidamenti volti a favorire un determinato Operatore economico	Utilizzo di adesioni a convenzioni e/o accordi quadro di enti aggregatori o di AIC, ovvero utilizzo di MePa. Per gare locali di soglia comunitaria, attod eliberativo sulla procedura scelta.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Verifica sugli atti adottati; valore acquisti a seguito atto deliberativo in rapporto a quelli con rendiconto mensile	M
		Affidamenti a seguito di procedure negoziate	Utilizzo improprio della procedura negoziata per favorire un determinato Operatore economico	Utilizzo del vigente regolamento per gli acquisti/servizi al di sotto della soglia comunitaria ai sensi deliberazione n. 237 del 13 giugno 2016; verifica rispetto art. 36 e 63 D. Lgs. n. 50/2016.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord az nuovo ospedale	In atto	Verifica sul valore degli atti adottati a seguito atto deliberativo in rapporto a quelli con rendiconto mensile; verifica sul valore degli acquisti diretti con unico fornitore rispetto al totale degli acquisti.	M
		Predisposizione atti e documenti di gara	Clausole idonee a produrre scarsa partecipazione degli operatori economici; prescrizioni atte a favorire determinati Operatori economici .	Indicazione di pochi e ben chiari requisiti minimi di ammissibilità; messa a conoscenza ed applicazione da parte degli O.E. dei protocolli / patti di integrità / codici di comportamento dei pubblici dipendenti; in caso di tecnologie, indicazione di tempi di garanzia post vendita.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Numero procedure con unico riscontrante rispetto al numero totale delle procedure aperte o ad inviti multipli.	M
		Requisiti di partecipazione / ammissione	Definire requisiti "tagliati" su misura per favorire un determinato Operatore economico.	Definizione di pochi requisiti, valutabili secondo criteri oggettivi.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Numero di ricorsi al TAR rispetto al totale delle procedure; procedure con unico offerente ammesso rispetto al totale delle procedure.	B
		Criteri di aggiudicazione ed attribuzione punteggi	definire criteri e metodi di attribuzione di punteggio idonei a favorire un determinato Operatore economico.	Criteri indicati chiaramente nei documenti di gara; in caso di gare con punteggio alla qualità, indicazione ed utilizzo di criteri previsti dalla normativa e/o ANAC (es. confronto a coppie).	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Numero di ricorsi al TAR avverso atti di aggiudicazione rispetto al totale delle aggiudicazioni.	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Fase selezione del contraente	Pubblicazione documenti di gara ed adempimenti correlati.	Assenza pubblicità bandi di gara e documentazione correlata. Proroghe immotivate.	Documentazione pubblicata sito internet aziendale, sez. amm. trasparente. Protocollo non modificabile. Adeguata motivazione eventuali proroghe	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord. Aziendale nuovo ospedale	In atto	verifica pubblicità bandi su sito internet. N. proroghe concesse rispetto al totale delle gare.	B
		Custodia documenti di gara	Modificazioni indebite o sottrazione documenti di gara in custodia	Custodia documenti gara in appositi archivi (cassaforte e armadi chiusi)	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos tecnico e coord az nuovo ospedale	In atto	Ricorsi ricevuti nella specifica materia.	B
		Commissione Giudicatrice	Mancato rispetto disposizioni di legge	Rispetto disposizioni di legge su nomina. In caso di gara Area Interaziendale di coordinamento (A.I.C.) componenti designati da singole A.S.R. interessate.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Sos Tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Ricorsi ricevuti in tema di incompatibilità dei componenti Commissione.	B
		Seduta di gara	Restrizione partecipanti a seduta. Distorto controllo requisiti di partecipazione	Pubblicizzazione luogo ed ora della seduta nei pressi della sede fisica della seduta. Verbalizzazione di ogni seduta. Predisposizione lista dei documenti richiesti in sede di partecipazione.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Presenza verbali per ogni seduta. Presenza lista di controllo.	M
		Valutazione delle offerte	Mancanza di criteri a motivazione assegnazione punteggi.	Criteri indicati chiaramente nei documenti di gara; in caso di gare con punteggio alla qualità, indicazione ed utilizzo di criteri previsti dalla normativa e/o ANAC (es. confronto a coppie).	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Ricorsi ricevuti in tema di assegnazione punteggi.	M
	Fase verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Verifica requisiti per stipula contratto	Alterazione od omissione controlli al fine di favorire un aggiudicatario non avente diritto.	Utilizzo dove possibile sistema AVCPASS	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	In atto	Verifica AVCPASS richiesti rispetto a procedure che lo prevedono.	M
		Individuazione del Direttore esecutivo (DEC) e del Direttore Lavori (DL)	Nomina del DEC e del DL in assenza di requisiti idonei a garantire la terzietà.	Sottoscrizione da parte del Dec/DL di una dichiarazione in merito all'assenza di conflitto di interessi rispetto all'oggetto del contratto.	Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	Formale dichiarazione	Verifica utilizzo moduli su conflitto di interessi - N° casi di mancata sottoscrizione	M
	Fase esecuzione del contratto	Subappalto	Possibilità di avvalersi del subappalto per violare norme in materia di impiego di manodopera - Collusione tra imprese partecipanti per partecipare alla fornitura	Adempimento prescrizioni di legge in tema di subappalto. Divieto di subappalto in casi particolari e, comunque, nei confronti di imprese partecipanti alla gara. Segnalazioni al RPCT di inosservanza norme subappalti.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Sos Tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Numero di segnalazioni al RPCT.	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
		Gestione controversie	Ricorso a sistemi alternativi a quelli giurisdizionali per favorire il contraente.	Non previsione nei documenti di gara di formule alternative quelle giurisdizionali.	Soc Logistica e Servizi Informatici; Soc Farmacia; Sos Tecnico e coord aziendale nuovo ospedale	In atto	Numero di accordi diversi da quelli possibili in sede giurisdizionale.	B
		Gestione varianti	Ricorso non corretto alle varianti al fine di favorire l'appaltatore (es. per consentire il recupero dello sconto effettuato in sede di gara)	Rispetto prescrizioni Codice Appalti in merito alle varianti - Varianti autorizzate con provvedimento dell'Azienda adeguatamente motivato - Invio al RPCT delle varianti inviate all'ANAC sopra soglia comunitari.a	Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	In atto	N° affidamenti annui con almeno una variante / N° totale affidamenti annui effettuati	B
		Verifiche in corso di esecuzione del contratto (lavori/servizi)	Assenza o insufficiente verifica dello stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma per evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto o il pagamento anticipato ingiustificato - Mancata verifica, nell'ambito dei servizi, dei risultati dell'attività - Accettazione, in cantiere, di materiali non conformi al capitolato.	Verifica mensile dei livelli di qualità attesi per i lavori /servizi - Applicazione di eventuali penali in caso di non conformità riscontrate nell'esecuzione del contratto	Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	In atto	Relazione da parte Dec sull'andamento del contratto (servizi) - Collaudo finale lavori dal parte del Direttore Lavori.	B
	Fase rendicontazione del contratto	Procedimento di nomina del collaudatore o della Commissione di collaudo	Assegnazione dell'incarico a soggetti non competenti per ottenere il certificato di collaudo in assenza dei requisiti	Assegnazione dell'incarico sottosoglia con gara informale, soprassoglia con gara pubblica. - Pubblicazione modalità di scelta	Sos Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale	In atto	Numero controlli su nomina collaudatori	B
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti ed immediati per i destinatari	Gestione delle liste di attesa per prestazioni sanitarie (visite ed esami specialistici)		Scorrimento liste ossia abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso alle prestazioni sanitarie al fine di agevolare particolari soggetti sia esterni che interni (es. inserimento al primo posto della lista di attesa) - Gestione delle liste di attesa in maniera non trasparente e verificabile.	Informatizzazione delle prestazioni tramite CUP (tutte le agende di prenotazione sono gestite con procedura informatizzata Cup che rileva eventuali forzature) - Sono garantite le classi di priorità - Pubblicazione sul sito Asl nella sezione Amministrazione Trasparente dei tempi di attesa e dei criteri di formazione delle liste di attesa.	Soc Distretto VCO - Sos Assistenza Specialistica Ambulatoriale	In atto	Costante verifica che tutte le prestazioni siano a Cup /Pubblicazione su sito Asl Sezione Amm. Trasparente	M
	Gestione delle liste di attesa per prestazioni sanitarie (ricoveri ospedalieri)		Favorire l'inserimento in lista di attesa non in ordine cronologico e/o di priorità - Chiamata dei pazienti non rispettando l'ordine cronologico	Informatizzazione delle liste di attesa	Sos Gestione attività Presidio Domo e Sos Gestione attività Presidio VB	In atto	Controllo applicazione	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Erogazione delle prestazioni sanitarie ambulatoriali e di ricovero		Richiesta ai pazienti di pagamenti supplementari informali per ricevere prestazioni sanitarie - Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.	Applicazione del Codice di comportamento aziendale e delle Linee guida Anac di cui alla Determinazione Anac n. 358/2017.	Soc Distretto VCO - Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania-Domodossola	In atto	Reclami/ segnalazioni	M
	Autorizzazioni per il personale dipendente. Svolgimento di incarichi extraistituzionali in genere (art. 53 D.Lgs n. 165/2001)		Autorizzazione concessa sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari - Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della decisione	Applicazione del regolamento aziendale /Pubblicazione Amm. Trasparente	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione regolamento aziendale /Pubbl. Amm. Trasp.	B
	Autorizzazioni per il personale dipendente: partecipazione a convegni ed eventi formativi esterni con oneri aziendali		Concessione di benefici sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire particolari dipendenti	1) Applicazione di prassi consolidata e utilizzo specifica modulistica 2) Con deliberazione n. 332 del 5.4.18 è stato approvato il regolamento aziendale in tema di formazione.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione prassi consolidata	B
	Autorizzazioni per il personale dipendente: partecipazione di professionisti sanitari a convegni ed eventi formativi esterni sponsorizzati.		Condizionamento dei comportamenti prescrittivi di singoli professionisti o di singole equipe da parte di aziende produttrici di beni sanitari (farmaci, dispositivi medici, strumenti) a fronte di finanziamento di attività di formazione esterna	Applicazione regolamento vigente in materia di sponsorizzazioni e applicazione regole regionali ECM.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione regolamento	M
	Autorizzazione patenti di guida e altre certificazioni mediche	prenotazione/valutazione documenti/visita/rilascio certificato	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o compiti affidati - Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Turnazione sulle 3 sedi operative -Affiancamento-Valutazione collegiale	Sos Dip Medicina Legale	In atto	Verifiche - Supervisioni interne -Presenza in archivio di verbali certificati - Utilizzo sistema regionale PABI	A
	Accertamenti invalidità civile, handicap, legge 104/92/disabilità collocabile, legge 68/99, cecità civile, sordità	prenotazione/valutazione documenti/visita/rilascio certificato	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati - Accertamenti sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari.	Turnazione sulle 3 sedi operative - affiancamento - valutazione collegiale.	Sos Dip Medicina Legale	In atto	Verifiche - supervisioni interne -presenza in archivio di verbali certificati - Utilizzo Sistema Regionale PABI	A
	Rilascio di autorizzazioni, nulla osta, pareri finalizzati ad ottenere autorizzazioni in materia di: - igiene e sanità pubblica - igiene alimenti - sanità animale - sicurezza e igiene del lavoro	Parere per autorizzazione alla vendita di fitosanitari	Parere finalizzato al rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Stesura e applicazione di procedura prevista da DGR regionale entro il 31. 12.2018- rispetto tempi previsti. Il provvedimento autorizzativo finale è di altro ente.	Soc SIAN	In atto	% tempi di risposta oltre soglia	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
		Autorizzazione detenzione scorte e vendita farmaci veterinari presso grossisti, allevamenti e/o veterinari	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Rotazione del personale nell'istruttoria e gestione delle pratiche	Sos dip Veterinario Area C	In atto	Verifica autorizzazioni rilasciate da parte del Responsabile	B
		Autorizzazione macellazione uso familiare	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Centralizzazione - Istruttoria segreteria amministrativa per macellazione dei suini a domicilio- comunicazione ai Sindaci delle macellazioni familiari.	Sos dip Veterinario Area B	In atto	Verifiche, valutazioni e supervisioni interne semestrali	B
		Destinazione al libero consumo delle carni	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Programmazione attività a più livelli di ispezione e di audit come da programmazione PRISA e Regolamenti comunitari - Ispezione e audit con sopralluoghi congiunti, rispettivamente direttore SPVB e veterinario ufficiale; referente auditor OSA e veterinario ufficiale - Prelievo campioni PNR in collaborazione con i tecnici di prevenzione - Inserimento dati in Infomacelli e Vetalimenti sull'attività ispettiva- Centralizzazione degli esiti dei test di laboratorio ispettivi per l'assegnazione al libero consumo: TSE, Trichinella spp, Inibenti, Germi patogeni, Residui chimici, ecc.	Sos dip Veterinario Area B	In atto	Verifica, valutazione e supervisione annuale	B
		Parere per il riconoscimento CE	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Centralizzazione - Rilascio del parere a firma del Responsabile SVET area B o C dopo sopralluogo ispettivo del veterinario ufficiale con le indicazioni prescrittive.	Sos dip Veterinario Area B e Area C	In atto	Supervisione e valutazione del Direttore del servizio	A
		Parere preventivo su elaborati tecnici per l'attivazione di attività produttive soggette a controllo veterinario.	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Centralizzazione -Rilascio del parere a firma del Veterinario del territorio - Aggiornamento e pubblicazione in INTRANET della procedura per i controlli ufficiali - Programmazione delle attività di vigilanza e ispezione come da programmazione PRISA in collaborazione con il coordinatore dei tecnici di prevenzione - Attività di vigilanza e controllo dei tecnici di prevenzione anche in equipe col veterinario del territorio.	Sos dip Veterinario Area B	In atto	Verifica, valutazione e supervisione del Direttore del servizio	B
		Parere per autorizzazione sanitaria all'esercizio di attività: canili, rifugi, pensioni per cani, attività vendita animali, attività toelettatura	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire o sfavorire determinati soggetti	Centralizzazione - rilascio parere a firma congiunta Direttore Soc Veterinario Area A, C, dopo sopralluogo congiunto	Soc Veterinario Area A, Sosp Veterinario area C	In atto come da normativa	N° autorizzazioni congiunte rilasciate/numero autorizzazioni richieste	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
		Rilascio autorizzazione per la registrazione degli impianti che producono prodotti a base di latte	Abuso nell'istruzione delle pratiche di registrazione al fine di favorire o danneggiare l'utenza	Gestione proceduralizzata del rilascio delle autorizzazioni e comunicazione con Enti terzi	Sos Dip Veterinario Area C	In atto come da normativa	Verifica dell'accessibilità degli atti presenti sulle varie piattaforme informatizzate della Regione	B
		Parere per autorizzazione comunale allo svolgimento di fiere, mercati, esposizioni, concentramenti e mostre animali (DPR 320/54)	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Centralizzazione -Rilascio del parere a firma congiunta Direttore Soc Veterinario area A e Sosd Veterinario area C, con le indicazioni prescrittive.	Soc Veterinario Area A- SSD Veterinario Area C	In atto	N° autorizzazioni congiunte rilasciate /numero autorizzazioni richieste	B
		Autorizzazione e rilascio nulla osta per trasporto degli animali vivi	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Centralizzazione e gestione proceduralizzata del rilascio delle autorizzazioni e dei nulla osta	Sos Dip Veterinario Area C	In atto come da normativa	Verifica dell'accessibilità degli atti presenti sulla piattaforma ARVET	B
		Nulla osta alla detenzione di animali esotici finalizzato al rilascio dell'autorizzazione sanitaria da parte del Comune di detenzione	Incompletezza delle pratiche presentate dall'utenza con conseguente rilascio di autorizzazioni non dovute	Gestione proceduralizzata del rilascio delle autorizzazioni e comunicazione con Enti terzi	Sos Dip Veterinario Area C	In atto come da normativa	Verifica dell'accessibilità degli atti presenti sulla piattaforma ARVET	B
		Parere per utilizzo di acque potabili	Parere finalizzato al rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Il giudizio di potabilità dipende da caratteristiche oggettive, definite dalla normativa cogente e non c'è discrezionalità. Il provvedimento autorizzativo finale è di altro ente.	Soc Sian	In atto	N. dirigenti che rilasciano i pareri	M
		Verifica documentazione e rilascio parere in materia ambientale e sicurezza per la salute negli ambiti istituzionali (Conferenze dei Servizi, Commissioni, ecc.)	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Rotazione, affiancamento, scomposizione del procedimento, valutazione collegiale	Sos Dip Sisp	In atto	Verifiche, supervisioni interne, presenza di verbali	M
		Pareri e attestazioni su richiesta di soggetti privati nel proprio interesse	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Centralizzazione attestazioni estratte dagli applicativi regionali o ministeriali	Soc Veterinario area A	In atto	N° pareri rilasciate /N° richieste	M
		Parere igienico sanitario in materia edilizia art. 5 dpr 380/2001 (Testo Unico in materia edilizia) e s.m.i.	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Rotazione personale	Sos Dip Sisp	In atto	Numero personale sottoposto a rotazione	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
		Autorizzazione in deroga ai requisiti di altezza ex art. 63, comma 1, all. IV punto 1.2 del D.Lgs. n. 81/08	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Attribuzione delle pratiche agli operatori, rispettando il criterio della rotazione	Soc Spresal	In atto	% rotazione	M
		Autorizzazione in deroga al divieto di utilizzo di locali sotterranei o semisotterranei ex art. 65 del D.Lgs. n. 81/08	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti	Attribuzione delle pratiche agli operatori, rispettando il criterio della rotazione	Soc Spresal	In atto	% rotazione	M
		Notifica ex art. 67 dlgs 81/2008 (costruzione, ampliamento ristrutturazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali)	Mancata valutazione delle notifiche al fine di favorire determinati soggetti	Valutazione delle notifiche nel corso dell'attività di vigilanza e controllo	Soc Spresal	In atto	N° di valutazioni (per n° di aziende controllate)	M
		Notifica preliminare ex art. 99, all. XII dlgs 81/2008 (notifica preliminare apertura cantieri)	Mancata valutazione delle notifiche al fine di favorire determinati soggetti	Valutazione delle notifiche nel corso dell'attività di vigilanza e controllo	Soc Spresal	In atto	N° di valutazioni (per n° di aziende controllate)	M
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetti economici diretti ed immediati per i destinatari	Stipula accordi con farmacie aperte al pubblico (o loro associazioni) e altri erogatori di farmaci e ausili a carico del servizio sanitario nazionale.		Definizione di accordi contrattuali sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	La Regione, con DGR n. 16-11775/2009 e 20-13298/2010, ha avviato la distribuzione per conto da parte delle farmacie aperte al pubblico dei farmaci inclusi da AIFA nel prontuario ospedale-territorio ai sensi della L. n. 405/2001. Azioni: monitoraggio della distribuzione per conto (DPC) in rapporto alla distribuzione diretta (in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente regionale, LR n. 405/2001, e tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Soc Farmacia di Asti che svolge funzione di coordinamento per tutte le aziende sanitarie piemontesi)	Soc Farmacia - Sos Farmacia territoriale - Soc Distretto Vco	In atto	rapporto tra DPC e DD a favore di DD	A
	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: elaborazione stipendi (dati variabili e accessori)		Concessione di benefici economici sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire particolari dipendenti	Verifica della procedura formale che porta all'inserimento dei dati variabili nella procedura stipendi. Miglioramento del processo di verifica della sussistenza di provvedimenti formali di impegno e autorizzazione della spesa a fronte dell'inserimento di dati variabili.	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	Da potenziare nel 2021	Controllo applicazione	M
	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: rimborsi spese a persone fisiche (dipendenti, componenti commissioni, consulenti..)		Concessione di benefici economici sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire particolari dipendenti	Applicazione regolamento e modulistica che definisce l'iter procedurale	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali	In atto	Applicazione regolamento/modulistica	M
	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: riconoscimento esenzione ticket sanitari	Esenzione ticket per reddito	False dichiarazioni al fine dell'ottenimento dell'esenzione - Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento dei ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti.	Controlli a campione su autocertificazioni per esenzioni da reddito e segnalazione, in caso di anomalie, alla Guardia di Finanza.	Soc Distretto Vco	In atto	Controlli a campione - Reclami/segnalazioni	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: procedure per il rilascio di protesi ed ausili (busti, scarpe ortopediche, carrozzine ecc)	Fase prescrittiva/autorizzativa/col laudo	Condizionamento dei comportamenti prescrittivi di singoli professionisti o di singole equipe da parte di Aziende del settore in cambio di benefici per la propria equipe o benefici personali (es. partecipazione convegni/congressi, consulenze per formazione ecc).	Applicazione del Codice di comportamento aziendale per tutti il personale coinvolto	Soc Distretto Vco	In atto	Verifiche a campione	M
	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: liquidazione prestazioni sanitarie di alta specializzazione fruite all'estero		Presentazione di documentazione, ai fini del rimborso, di importo abnorme rispetto al periodo di permanenza all'estero.	Attenta verifica della documentazione presentata	Soc Distretto Vco	In atto	Verifica a campione	B
	Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: inserimento di persone anziane/disabili in strutture residenziali		Abuso nell'adozione di provvedimenti per l'accesso alle prestazioni sanitarie al fine di agevolare particolari utenti	Tutti gli inserimenti vanno effettuati previa valutazione da parte di una Commissione Multiprofessionale, in applicazione della normativa in materia.	Soc Distretto Vco	In atto	Verbale per ogni singolo inserimento	B
Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie, sperimentazioni	Prescrizione farmaci in area ospedaliera e territoriale (CTA Del. n 208 del 12.4.2017 - CFI Del. n. 19 del 12.3.2017)		Condizionamento dei comportamenti prescrittivi di singoli professionisti o di singole equipe da parte di Aziende farmaceutiche in cambio di benefit per la propria equipe o benefit personali (es. partecipazione convegni/congressi, consulenze per formazione e ricerca, quote sul fatturato ovvero comparaggio)	1) Adesione gare regionali e di quadrante 2) Istituzione della Commissione Terapeutica Aziendale (CTA) con Delibera n. 208/2017 e della Commissione Farmaceutica interna (CFI) con Delibera n. 19/2017, con redazione di verbali sottoscritti da tutti i componenti. Presenza, nei verbali, della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi e cause di incompatibilità dei componenti la Commissione 3) Commissione distrettuale per la valutazione dell'attività prescrittiva dei MMG in base L. n. 425/1996 4) Report in materia di prescrizioni sia ospedaliere (report mensili) che territoriali (report trimestrali: MMG) 5) Applicazione delle direttive in materia di informazione scientifica sul farmaco	Soc Farmacia - Sos Farmacia Territoriale - Soc Distretto VCO	In atto	N° incontri commissioni con evidenza dei verbali - Monitoraggi mensili/trimestrali	M
	Prescrizione, in ospedale, di farmaci chemioterapici antitumorali		Non tracciabilità del prodotto - Sprechi di risorse - Errori di terapia	Informatizzazione dalla prescrizione alla somministrazione di farmaci chemioterapici antitumorali (software prescivo e Cyto SIFO) in atto presso Soc Oncologia, Medicina, Urologia e Farmacia - Applicazione drug-day al fine di ridurre gli sprechi di risorse (individuazione di giorni specifici di terapia per i vari protocolli)	Soc Farmacia (ambito ospedaliero)- Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania - Domodossola	In atto	Verifica utilizzo software prescivo presso le Soc coinvolte	B
	Dispensazione farmaci per quanto attiene le Farmacie esterne		Conflitto di interessi, omissione di atti dovuti, mancato rispetto dei tempi procedurali	Verifica sulla corretta dispensazione del farmaco effettuata dalla Commissione Farmaceutica aziendale (CFA) attivata con deliberazione n. 25 del 16.3.1999). - Adozione, da parte della Commissione, di verbali sottoscritti da tutti i componenti - Presenza, nel verbale, della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi e cause di incompatibilità da parte dei componenti della Commissione.	Sos Farmacia Territoriale	In atto	N° incontri con evidenza verbali - Monitoraggi mensili/trimestrali	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Rapporti con informatori scientifici dei farmaci		Induzione a favore case farmaceutiche più di altre a fini personali.	Applicazione regolamento aziendale.	Soc Farmacia - Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania - Domodossola	In atto	Applicazione regolamento	B
	Utilizzo beni sanitari: dispositivi, strumenti (incluso strumentario chirurgico)		Condizionamento dei comportamenti di singoli professionisti o di singole equipe da parte di Aziende produttrici di beni sanitari in cambio di benefit per la propria equipe o benefit personali (es. partecipazione convegni/congressi, consulenze per formazione e ricerca, quote sul fatturato ovvero comparaggio) - Danneggiamento/perdita del bene a causa della scarsa attenzione dei relativi consegnatari	Commissione Dispositivi Medici (istituita con Delibera n. 233/2003) con adozione di verbali sottoscritti da tutti i componenti. Presenza, nel verbale, della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi e cause di incompatibilità da parte dei componenti della Commissione	Soc Farmacia	In atto	N° incontri con evidenza verbali - Monitoraggio mensile.	B
	Sperimentazioni cliniche		Manipolazione di dati ad opera di singoli professionisti o di equipe al fine di favorire un esito della sperimentazione favorevole all'industria farmaceutica in cambio di benefit per la propria equipe o benefit personali (corsi di partecipazione a convegni/congressi, consulenze per formazione e ricerca) - Inserimento dei pazienti, a loro insaputa, in studi farmacologici sponsorizzati dall'industria - Discrezionalità degli sperimentatori nell'attribuzione e autoattribuzione dei proventi.	Con atto n. 699 del 25.11.2004 si è approvata una convenzione tra L'ASL 14 (ora ASL VCO) e l'Azienda Ospedaliera Maggiore della Carità di Novara per avvalersi del Comitato Etico istituito presso l'ASO di Novara. E' stato approvato (con deliberazione n. 513 del 29.8.2005) un Disciplinare dell'attività di sperimentazione clinica nei presidi ospedalieri dell'ASL VCO. La procedura è condivisa con il Comitato Etico dell'A.O.U. di Novara che autorizza la sperimentazione (parere obbligatorio) previa istruttoria della Soc Direzione Sanitaria presidi ospedalieri Verbania-Domodossola - Istituzione di un fondo aziendale per le sperimentazioni - Regolamento che disciplina la modalità di distribuzione dei fondi.	Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania-Domodossola	In atto	Applicazione disciplinare di cui alla deliberazione n. 513-29.8.2005 - Report del Comitato Etico dell'A.O.U. Maggiore della Carità di Novara.	B
Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio	Predisposizione degli atti di bilancio		Violazione delle norme in materia di redazione degli atti di bilancio (falso in bilancio)	1) Predisposizione bilanci in base disposizioni regionali e adottati con atto deliberativo dell'ASL 2) E' stato adottato il PAC secondo le linee guida regionali (DGR n. 34-1131 del 2.3.2015) con delibera Asl n. 137 del 16.6.2017 3) Pubblicazione dei bilanci (preventivo e consuntivo) sul sito Asl nella sezione Amministrazione Trasparente.	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Pubblicazione bilanci Amm. Trasp. - Applicazione PAC	B
	Registrazioni contabili		Registrazioni contabili e rilevazioni non corrette/non veritiere	Realizzazione programma di lavoro previsto nel Percorso attuativo della certificabilità (PAC) Deliberazione n. 137/2017.	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Applicazione PAC	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Pagamento fornitori		Anticipo del pagamento a determinati fornitori - Tempi di pagamento oltre i termini	1) Pubblicazione trimestrale e annuale dell'indicatore di tempestività dei pagamenti e dell'elenco dei pagamenti entro il termine, sul sito dell'Asl, nella sezione Amministrazione Trasparente 2) Adozione PAC con delibera asl n. 137 del 16.6.2017.	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente - Applicazione PAC	M
	Gestione contratti attivi		Mancata attivazione delle procedure di recupero sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Monitoraggio periodico dei crediti come descritto nella procedura PAC adottata con delibera Asl n. 139 del 16.3.2017	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Applicazione PAC	B
	Inventario beni mobili		Gestione dell'inventario in maniera non trasparente e verificabile - Danneggiamento/perdita del bene a causa della scarsa attenzione dei relativi consegnatari.	Regolamento per la gestione delle immobilizzazioni materiali dei beni mobili approvato con delibera n. 230 del 13.4.2017 pubblicata sul sito Amministrazione trasparente. L'azienda ha adottato il PAC con delibera n. 138 del 16.3.2017.	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Regolamento pubbl. su Amm Trasp./Applicazione PAC	B
	Accettazione atti di liberalità		Gestione del procedimento in modo non trasparente e non verificabile	Regolamento donazioni, comodato d'uso, visione/prova di beni mobili approvato con Delibera Asl n. 231 del 13.4.2017 pubblicata sul sito, sezione Amministrazione Trasparente /Applicazione PAC	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Regolamento pubbl. su Amm Trasp./Applicazione PAC	B
	Acquisizione di beni mobili in comodato d'uso gratuito ed in prova visione		Gestione del procedimento in modo non trasparente e non verificabile	Regolamento donazioni, comodato d'uso, visione/prova di beni mobili approvato con Delibera Asl n. 231 del 13.4.2017 pubblicata sul sito, sezione Amministrazione Trasparente /Applicazione PAC	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Regolamento pubbl. su Amm Trasp./Applicazione PAC	M
	Vendita beni mobili, mobili registrati ed immobili di proprietà dell'ASL VCO		Gestione del procedimento in modo non trasparente e non verificabile	La vendita di beni di proprietà avviene nel rispetto delle disposizioni dettate dalla LR n. 8 del 18.1.1995 e dalla DGR n. 17-2093 del 24.5.2011 /Applicazione PAC	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Applicazione normativa regionale /PAC	M
	Valorizzazione patrimonio		Mancata valorizzazione del patrimonio da alienare	Atto ricognitivo del patrimonio aziendale e valorizzazione realizzata in sinergia con Agenzia del Territorio - Pubblicazione atto sezione Amministrazione Trasparente /Applicazione PAC	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	In atto	Applicazione PAC /Pubbl. Amm. Trasp.	M
	Gestione cassa economale		Gestione della cassa economale in maniera non trasparente e verificabile	Applicazione regolamento aziendale -Gestione informatizzata della procedura - Fissazione di un tetto di spesa. /Applicazione PAC (deliberazioni n. 232 del 31.3.2008 e 397 del 23.8.2013)	Soc Logistica e Servizi Informatici	In atto	Applicazione regolamento - Verifica dei rendiconti mensili ed assunzione di atto di approvazione/ Applicazione PAC	B
	Gestione magazzini		Gestione dei magazzini in maniera non trasparente e verificabile	Informatizzazione della gestione dei beni e monitoraggio delle giacenze di magazzino (Oliamm Engineering) - Applicazione PAC (deliberazioni n. 816/2017) - Controllo periodico effettuato dal Collegio Sindacale.	Soc Farmacia - Soc logistica e servizi informatici - Sos in staff Controllo di Gestione - Soc Gestione Economico-Finanziaria e Patrimonio	In atto	Inventario - Verifiche informatiche periodiche - Verbali Collegio Sindacale /Applicazione PAC.	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Procedure di codificazione e pagamento delle prestazioni sanitarie		Fatturazione di prestazioni non effettuate - Sovrafatturazione di prestazioni	Autorizzazione alla prestazione su modulo di richiesta codificato - Controllo effettuazione della prestazione prima del pagamento della fattura.	Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania-Domodossola	in atto	Verifica applicazione = 100%	B
Affari Legali e contenzioso	Funzione sanzionatoria delegata ex LR n.35/96 in materia di igiene alimenti e bevande, sostanze destinate all'alimentazione, sanità pubblica e veterinaria, disciplina dell'attività urbanistico-edilizia.		Mancata attivazione delle procedure di recupero sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari - Determinazione della misura della sanzione amministrativa pecuniaria durante la fase di ordinanza (è previsto un limite minimo ed un limite massimo)	1) Tenuta del registro dei verbali delle sanzioni amministrative non pagate e verifica della corrispondenza con il numero dei provvedimenti emanati dall'Autorità sanzionatoria 2) Adozione (con deliberazione n. 676 del 17.11.2010), in conformità al principio di trasparenza dell'attività amministrativa, del documento riguardante l'applicazione dei criteri per la determinazione della misura delle sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 11 della L. n. 689/1981.	Soc Affari Generali, Legali e Istituzionali	In atto	Tenuta Registro - N° ordinanze emanate rispetto ai verbali - Applicazione documento circa i criteri di determinazione misura sanzioni amministrative pecuniarie - Relazione annua	B
	Recupero crediti (a titolo esemplificativo: ticket, sanzioni amministrative)		Mancata attivazione delle procedure di recupero sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Le Strutture competenti a cui afferisce il credito inviano diffida di pagamento. In caso di mancato pagamento trasmettono la pratica all'Ufficio Legale per applicare la procedura di recupero applicando il regolamento aziendale di recupero crediti (adottato con deliberazione n. 776 del 27.10.2017). Applicazione PAC	Soc Affari Generali, Legali e Istituzionali	In atto	Applicazione regolamento recupero crediti /PAC	B
	Recupero importo prestazioni soggette al pagamento di diritti veterinari		Mancata richiesta di pagamento prestazioni e mancato invio di eventuale sollecito in base a criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Procedura regionale per il pagamento dei diritti sanitari relativi all'anagrafe sanitaria/ Applicazione PAC	Soc Veterinario area A	In atto	N° pratiche inviate all'Ufficio Legale per il recupero/PAC	B
	Recupero importo prestazioni soggette al pagamento di diritti veterinari		Mancata richiesta di pagamento prestazioni e mancato invio di eventuale sollecito in base a criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Gestione centralizzata riscossione crediti /Applicazione PAC	Sos Dip Veterinario Area B - Sos Dip Veterinario Area C	In atto	N° pratiche inviate all'Ufficio Legale per il recupero/PAC	B
	Applicazione D.lgs 194/2008 rifinanziamento controlli sanitari ufficiali		Mancata richiesta di pagamento prestazioni e mancato invio di eventuale sollecito in base a criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	La procedura di recupero è definita dalla L. n. 194/2008 e non ammette discrezionalità -Le azioni di recupero del credito sono illustrate nel PAC adottato con delibera Asl n. 139 del 16.3.2017 /Applicazione PAC	Soc SIAN	In atto	N° pratiche inviate all'Ufficio Legale per il recupero/PAC	B
	Applicazione D.lgs 194/2008 rifinanziamento controlli sanitari ufficiali		Mancata richiesta di pagamento prestazioni e mancato invio di eventuale sollecito in base a criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Gestione centralizzata della riscossione dei crediti /Applicazione PAC	Sos Dip Veterinario Area B - Sos Dip Veterinario Area C	in atto	N°pratiche inviate all'Ufficio Legale per il recupero /PAC	B
	Definizione transattiva di controversie aventi contenuto economico		Definizione transattiva sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Approfondimento di ogni singolo caso da parte della Soc coinvolta con il Direttore della Soc Affari Generali, Legali e Istituzionali e con la Direzione Generale e definizione di uno schema transattivo approvato con atto deliberativo.	Strutture aziendali coinvolte nella transazione - Soc Affari Generali, Legali e Istituzionali - Soc Gestione Economico Finanziaria e patrimonio.	In atto	Atto deliberativo transattivo	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Definizione sinistri RCT/RCO		Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della decisione	Procedura rientrante nel Programma Assicurativo regionale per la copertura dei rischi di natura sanitaria - Legge Gelli n. 24/2017 e smi. - Pubblicazione su Amm. Trasparente di dati/informazioni di cui all'art. 4, co 3, L. n. 24/2017 e art. 10, co 4, L. n. 24/2017.	Soc Affari Generali, Legali e Istituzionali	In atto	Atto deliberativo di definizione sinistro./Pubbl. Amm. Trasp. L. Gelli	B
Attività libero professionale e liste di attesa	Autorizzazioni del personale dipendente allo svolgimento di attività libero professionale intramoenia (ALPI) – Modificazioni agende informatiche di prenotazione.		Richiesta di inserimento di giornate aggiuntive di attività libero professionale non adeguatamente motivate	Con deliberazione n. 24/2015 e smi è stato approvato il regolamento dell'attività libero professionale che prevede un preciso iter procedimentale di autorizzazione per l'attività libero professionale, con comunicazione del Direttore Generale - Si prevede: - Monitoraggio semestrale - Richieste di modifiche estemporanee per inserimento di giornate straordinarie di attività libero professionale in esito a chiusure di giornate per copertura turni e assenze motivate- Esistenza di una nuova modulistica che blindo a precise fattispecie i casi di inserimento di nuove giornate estemporanee.	Sos Libera professione/Ufficio Convenzioni - SOS Assistenza Specialistica ambulatoriale	In atto	Utilizzo nuove schede e verifica delle richieste.	B
	Utilizzo corretto dell'infrastruttura di rete per l'attività libero professionale		Mancato rispetto, in particolare, dell'obbligo di refertare le prestazioni libero professionali utilizzando PHI (per le prestazioni agganciate a tale procedura) e non inserimento dell'eseguito sulla prestazione prenotata.	Dall'1.10.2016 è obbligatorio l'utilizzo delle procedure informatiche che garantiscono la tracciabilità dell'attività libero professionale, dalla fase di prenotazione all'incasso (cd. infrastruttura di rete). - Sono state predisposte circolari di richiamo all'utilizzo corretto dell'infrastruttura di rete. Nel corso del 2019 si provvederà ad aggiornare le sanzioni nel regolamento libero professionale che contrastino il mancato rispetto dell'utilizzo dell'infrastruttura di rete.	Sos Libera professione/Ufficio Convenzioni - Sos Assistenza Specialistica ambulatoriale - Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania-Domodossola	in atto	Verifiche a livello informatico delle schede di prenotazione a cui non è stato correttamente inserito l'eseguito o il non effettuato	B
	Assegnazione dei volumi di attività libero professionali per ciascuna Struttura		Superamento del limite prestazionale (complessivamente inteso per la struttura)	1) Assegnazione del budget prestazionale libero professionale contestualmente all'assegnazione degli obiettivi annuali a ciascuna Struttura 2) Verifica semestrale dei volumi di attività sui dati validati dalla Regione Piemonte a fronte di specifica consuntivazione dell'attività libero professionale.	Sos Libera professione/Ufficio Convenzioni - Sos in staff Controllo di Gestione	1) Da assegnare con obiettivi annui 2) In atto verifiche volumi	Verifiche dei dati con incrocio da parte della Sos in staff Controllo di Gestione	B
	Revisione attività istituzionale		Induzione dell'attività libero professionale	Immediata segnalazione da parte della Sos Assistenza Specialistica Ambulatoriale alla Sos Libera Professione della chiusura contestuale della possibilità di prenotare la prestazione in regime libero professionale - Verifica semestrale dei casi di chiusura aziendale di prestazioni istituzionali	Sos Assistenza Specialistica e Sos Libera Professione/Ufficio convenzioni	In atto	Verifica dei dati con incrocio delle agende istituzionali e libero professionali	B
	Rapporto tra attività libero professionale e liste di attesa istituzionali		Induzione di attività libero professionale intramoenia a seguito di richiesta di impropria riduzione di attività istituzionale ambulatoriale	Valutazione, da parte della Sos Assistenza Specialistica Ambulatoriale, della richiesta di riduzione di attività istituzionale ambulatoriale al fine dell'autorizzazione	Sos Assistenza Specialistica Ambulatoriale - Soc ospedaliera	In atto	Monitoraggio mensile dei tempi di attesa istituzionali	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Orari di svolgimento libera professione		Attività libero professione svolta in orario di servizio	Applicazione regolamento aziendale in materia di libera professione - Verifiche a campione svolte dalla Direzione Sanitaria dei Presidi ospedalieri di Verbania-Domodossola	Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania-Domodossola - Sos Libera professione/Ufficio Convenzioni -	In atto	Regolamento aziendale - Verifiche a campione	B
Rapporti contrattuali con privati accreditati	Stipula contratti ex art. 8 quinquies D.Lgs n. 502/92 e smi, con le strutture sanitarie accreditate presenti sul territorio dell'Asl (Eremo Miazzina - Auxologico)		Definizione di accordi contrattuali sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Applicazione Disposizioni regionali che approvano gli schemi di contratto ed il budget da assegnare - Pubblicazione dei contratti nel sito Asl nella sezione Amministrazione Trasparente	Soc Distretto VCO	In atto	Rispetto normativa- Pubblicazione sito Amm. Trasparente	M
	Stipula contratti/convenzioni con le strutture socio sanitarie accreditate (es. anziani, handicap,) presenti sul territorio dell'Asl (es. RSA - Strutture per disabili ecc)		Definizione di accordi contrattuali sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Applicazione indirizzi regionali che approvano schemi contrattuali. Il Budget è definito dall'Asl sulla base delle disposizioni regionali (N° posti letto da accreditare e da convenzionare) - Pubblicare contratti nel sito Asl nella sezione Amministrazione Trasparente.	Soc Distretto VCO	In atto	Rispetto normativa- Pubblicazione sito Amm. Trasparente	M
	Stipula contratti/convenzioni con con le comunità terapeutiche per tossicodipendenti accreditate presenti sul territorio regionale		Definizione di accordi contrattuali sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Per l'inserimento dei pazienti in comunità terapeutico/riabilitative/case alloggio è stata predisposta, dal 1° gennaio 2020, una procedura operativa di quadrante (Asl Biella, Novara, Vercelli, VCO) validata dai servizi qualità delle 4 aziende ed autorizzata dalle rispettive direzioni delle 4 aziende. La procedura definisce i criteri con i quali si valuta la priorità dell'inserimento e la tipologia di comunità terapeutica individuata (ogni mese viene aggiornata la graduatoria). Viene applicata la DGR n. 28-4199 del 14.11.2016. La procedura disciplina le modalità di inserimento in struttura. La Regione Piemonte ha previsto con specifica DGR l'elenco delle strutture accreditate. Le Asl attingono da questo elenco.	Soc Serd	In atto	Rispetto normativa - Applicazione protocollo aziendale	M
	Interventi di inclusione sociale - Inserimenti in percorsi lavorativi facilitanti in base alla DGR n. 22-2521 del 15.11.2015		Definizione di accordi con istituzioni/aziende pubbliche o private per l'inserimento di pazienti in percorsi di attivazione sociale sostenibile in contesti lavorativi a valenza terapeutico-occupazionale sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	Applicazione DGR n. 22-2521 del 15.11.2015 - Predisposizione di una procedura operativa interna.	Soc Serd	In atto	Applicazione procedura operativa interna	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Stipula contratti/convenzioni con le comunità psichiatriche accreditate presenti sul territorio dell'Asl.		Definizione di accordi contrattuali sulla base di criteri opportunistici al fine di favorire soggetti particolari	La valutazione per l'inserimento in struttura è effettuata dal Clinico di riferimento. E' stato predisposto un protocollo aziendale che disciplini tutte le fasi, dalla valutazione da parte del clinico sino all'individuazione della struttura ed all'inserimento del paziente nella stessa. E' stata attivata una Commissione interna dipartimentale (DSM- Asl Vco) multiprofessionale per svolgere una funzione di filtro per gli inserimenti in strutture residenziali comunitarie.	Soc Servizio Salute Mentale Territoriale	In atto	Operatività della Commissione multidisciplinare - Applicazione protocollo aziendale	B
Reclami con il pubblico	Gestione delle procedure di reclamo degli utenti		Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o compiti affidati	Applicazione Codice di comportamento aziendale/Linee Guida Anac di cui alla Determinazione n. 358/2017 e del Regolamento di Pubblica Tutela (di cui alla deliberazione n. 904/2017)	Ufficio Comunicazione e URP	In atto	Applicazione Codice di Comportamento e Regolamento pubblica tutela	B
Attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero	Gestione pazienti deceduti e Camere Mortuarie (gestione affidata a personale interno)		Segnalazione in anticipo di un decesso ad una specifica impresa di pompe funebri in cambio di una quota degli utili - Segnalazione ai parenti, da parte degli addetti alle Camere Mortuarie, e/o dei reparti - Mantenimento per molti anni di un'assegnazione di servizio alle camere mortuarie dell'ospedale - Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi, o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati (es. per vestizione salma da parte di operatore sanitario)	1) Rafforzare gli strumenti di controllo con rilevazione periodica delle imprese alle quali sono assegnati i servizi 2) Periodico richiamo degli operatori dei reparti ad evitare consigli di imprese ai privati 3) Affissione elenco imprese funebri del territorio 4) Vigilanza sull'assenza di strumenti pubblicitari all'interno dei Presidi 5) Rotazione poco praticabile per la difficoltà a reperire personale, quindi formazione degli operatori sulla tematica anticorruzione.	1)2)3)4) Sos Gestione attività Presidio Domodossola e Sos gestione attività Presidio Verbania 5) Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri VB e Domo	1)semestrale 2)annuale 3)in atto	1) report 2) lettera di richiamo 3) e 4) verifica 5) invio operatori corso anticorruzione	M
Altre attività correlate all'ambito ospedaliero (trasporti secondari - accesso personale esterno)	Effettuazione trasporti secondari intraospedalieri (effettuati da Associazioni convenzionate con l'Asl)		Favorire il fornitore - Riconoscimento rimborsi non dovuti	Giornalmente le Associazioni convenzionate indicano l'Associazione disponibile - Autorizzazione del viaggio da parte della Direzione Sanitaria - Pagamento sulla base di tabelle concordate	Sos Gestione attività presidio Domo e Sos Gestione attività presidio VB	In atto	Report verifica annuale applicazione	M
	Assistenza ai pazienti ricoverati richiesta dal paziente e/o familiare dello stesso		Favorire l'accesso a personale non qualificato - Accesso personale non autorizzato	1) Regolamento per l'autorizzazione all'assistenza 2) Regolamento per l'accesso ai reparti del personale di assistenza	1)Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania - Domo 2) Soc Dipsa	In atto	Verifica applicazione	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
Gestione rischi dei lavoratori dipendenti	Sorveglianza sanitaria con riguardo a personale dipendente Asl		Modalità comportamentali da parte di Dirigenti Asl non uniformi	Applicazione di procedure interne alla Struttura - Con delibera n. 360/2017 è stata prevista una procedura che stabilisce, alla scadenza della inidoneità, l'assegnazione del caso ad un Medico Competente diverso da colui il quale ha effettuato l'ultima visita.	Medico Competente	In atto	Applicazione procedure interne/ Rotazione	M
	Valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro		Condizionamento delle procedure di rilevazione del rischio da parte di soggetti interni ed esterni	Predisposizione del Documento di Valutazione del Rischio, utilizzando criteri e metodologie, di norma, consolidate e indicate nel documento.	Sos in staff Prevenzione e Protezione	In atto	Documento di valutazione del rischio	B
Attività di vigilanza e controllo	Ispezione e controlli negli ambienti di lavoro (inchieste infortunio, inchieste malattia professionale, vigilanza ordinaria)		Omissione di rilievi e prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti	Assegnazione intervento agli operatori rispettando il criterio della rotazione - Controllo dell'attività di vigilanza da parte del Direttore della struttura	Soc Spresal	In atto	N° di aziende registrate	B
	Ispezioni e controlli animali vivi (allevamenti e concentramenti animali)	Vigilanza programmata, straordinaria e congiunta	Omissione di rilievi e prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti oppure eccessiva fiscalità	Rotazione operatori e/o sopralluoghi congiunti Veterinari Aree A,C e/o Tecnici di prevenzione (su una % di controlli) - aggiornamento procedura per CU -Piani di lavoro individuali a inizio anno - Centralizzazione controllo e registrazione dei verbali - Diffusione del Piano anti corruzione agli operatori e sottoscrizione individuale di assenza di conflitto di interessi	Soc Veterinario area A	In atto	Programma vigilanza individuale- N° sopralluoghi congiunti/N° sopralluoghi - N° rotazioni - Riunioni verifica stato avanzamento.	B
	Controlli mangimi e farmaci veterinari	Ispezione e campionamento dei mangimi e degli alimenti di origine animale per la ricerca di residui sulla base del PNR e PNAA	Incompleta esecuzione dei PNR e PNA (Piani Nazionali Annuì)	Rendicontazione semestrale attività svolta e monitoraggio trimestrale attività programmate	Sos Dip Veterinario Area C	In atto come da procedura	% raggiungimento obiettivo Piani = 100%	B
	Controlli sul benessere animale	Attuazione dei controlli ARPEA (programmati) e delle segnalazioni pervenute al Servizio (non programmate)	Incompleta esecuzione dei controlli ARPEA (programmati)	Rendicontazione semestrale attività svolta e monitoraggio trimestrale attività programmate	Sos Dip Veterinario Area C	In atto come da procedura	% raggiungimento obiettivo Piani = 100%	B
	Ispezioni e controlli nei macelli		Omissione di rilievi e prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti	Programmazione attività a più livelli di controllo, ispezione e audit: Veterinario del territorio, Veterinario referente audit, Veterinario referente piano residui, Tecnici della prevenzione e ispezione annuale del Direttore Del Servizio - Centralizzazione di dati ispettivi e test ed esami di laboratorio.	Sos Dip Veterinario Area B	In atto	Verifica, valutazione e supervisione annuale	B
	Ispezioni e controlli igiene alimenti		Omissione di rilievi e prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti	Programmazione attività a più livelli di controllo, ispezione, audit, vigilanza ed esami di laboratorio come da programmazione PRISA: Veterinario del territorio, Veterinario referente audit, Veterinario referente commercializzazione, Veterinario referente controlli prodotti in importazione UVAC, Tecnici della prevenzione - Centralizzazione dei dati di vigilanza, esami di laboratorio, ispettivi e delle non conformità.	Sos Dip Veterinario Area B	In atto	Verifica, valutazione e supervisione annuale	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Ispezioni e controlli igiene alimenti		Omissione di rilievi e prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti	Procedure documentate per attività di ispezione, audit, campionamento. Dichiarazione operatori di assenza di conflitto di interesse con Ditte inserite nel piano di lavoro - Riesame a campione dei verbali di ispezione - Supervisione - Audit interni - Rotazione in base a ispezioni pregresse.	Soc SIAN	In atto	N° riesame a campione verbali di ispezione - N° dichiarazioni conflitto di interesse - Audit interno annuale	M
	Azioni in caso di non conformità alla normativa in materia di igiene alimenti (art. 54 reg.CE n. 882/04)		Mancato rilievo di non conformità al fine di favorire determinati soggetti	Procedure documentate per attività di ispezione, audit, campionamento. Dichiarazione operatori di assenza di conflitto di interesse con Ditte inserite nel piano di lavoro - Riesame a campione dei verbali di ispezione - Supervisione - Audit interni - Rotazione in base a ispezioni pregresse.	Soc SIAN	In atto	N° riesame a campione verbali di ispezione - N° dichiarazioni conflitto di interesse - Audit interno annuale	M
	Azioni in caso di non conformità alla normativa in materia di igiene alimenti (art. 54 reg.CE n. 882/04)		Mancato rilievo di non conformità al fine di favorire determinati soggetti	Programmazione attività a più livelli di controllo, ispezione, audit e vigilanza - Aggiornamento e pubblicazione in Intranet aziendale delle procedure di controllo ufficiale e gestione delle non conformità in sede di ispezione e verifica presso le imprese alimentari	Sos Dip Veterinario Area B	In atto	Verifica, valutazione e supervisione annuale	B
	Vigilanza sulle farmacie aperte al pubblico		Omissione di rilievi e prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti - Mancata standardizzazione delle metodologie utilizzate nell'espletamento delle visite ispettive.	In azienda è attiva la Commissione di Vigilanza sulle Farmacie - E' prevista la tracciabilità delle ispezioni con utilizzo di modello standard di verbale, con check list, controfirmato dalle parti. Presenza, nel verbale, di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi e cause di incompatibilità dei componenti la Commissione.	Sos Farmacia Territoriale	In atto	Evidenza dei verbali	A
	Vigilanza sui reparti ospedalieri		Omissione di rilievi e prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti - Mancata standardizzazione delle metodologie utilizzate nell'espletamento delle visite ispettive.	In applicazione alla LR n. 61/1997, L. n. 12/2001 e DPR n. 128/69 il Farmacista ospedaliero vigila sui reparti per la corretta gestione dei farmaci e dispositivi medici. - E' prevista la tracciabilità delle ispezioni con utilizzo di modello standard di verbale, con check list, controfirmato dalle parti. Stralcio del verbale viene trasmesso al Direttore di Presidio ed al Direttore Dipsa.	Soc Farmacia	In atto	Evidenza dei verbali	B
	Autorizzazione, accreditamento e vigilanza sulle strutture per anziani, disabili, minori, centri estivi e strutture di assistenza per l'infanzia	Verifica requisiti, rilascio parere e/o autorizzazione	Abuso nel rilascio del parere e/o autorizzazione, al fine di favorire determinati soggetti - Omissione di rilievi e prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti	Uso di check list - approfondimenti per eventuali segnalazioni - valutazione collegiale	Sos Dip Sisp - Commissione di vigilanza Socio Assistenziale	In atto	Presenza verbali commissione	M
	Autorizzazione vigilanza prescrizioni sulle strutture a valenza sanitaria	Sopralluoghi, verifica requisiti, compilazione verbale	Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di favorire determinati soggetti - Omissione di prescrizioni al fine di favorire determinati soggetti	Sopralluogo collegiale - uso di check list - compilazione verbale - adozione atti deliberativi	Sos dip Medicina Legale - Commissione di Vigilanza Sanitaria	In atto	Presenza verbali commissione e dei relativi atti deliberativi	M

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
Attività sanzionatoria	Sanzioni amministrative in materia sanitaria -procedimento L. n 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)		Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate al fine di favorire determinati soggetti	Controllo dell'attività di vigilanza da parte del Direttore di Struttura - Interventi effettuati da due operatori	Soc Spresal	In atto	N° verbali redatti	B
	Sanzioni amministrative in materia sanitaria -procedimento L. n 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)	Ispezioni	Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate al fine di favorire determinati soggetti	Aggiornamento procedura Non conformità (NC) - Elaborazione procedura verifica efficacia CU	Soc Veterinario Area A - Sosd Veterinario area C	In atto	N° sanzioni	B
	Sanzioni amministrative in materia sanitaria -procedimento L. n 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)		Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate al fine di favorire determinati soggetti	Aggiornamento e pubblicazione in Intranet aziendale della procedura per la gestione delle Non conformità (NC) - Centralizzazione dell'archivio sanzioni - Coordinamento con Ufficio Legale	Sos Dip Veterinario Area B	In atto	Verifica, valutazione e supervisione annuale	B
	Sanzioni amministrative in materia sanitaria -procedimento L. n 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)	Risultanze del controllo ufficiale	Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate al fine di favorire determinati soggetti	Gestione proceduralizzata del controllo ufficiale	Sos Dip Veterinario Area C	In atto come da procedura	Monitoraggio indicatori come da procedura	B
	Sanzioni amministrative in materia sanitaria -procedimento L. n 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)		Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate al fine di favorire determinati soggetti	Procedure documentate per attività di ispezione, audit, campionamento - Dichiarazione degli operatori di assenza di conflitto di interesse con le ditte inserite nel piano di lavoro - Riesame a campione dei verbali di ispezione - Supervisione - Audit interni -Rotazione in base a ispezioni pregresse	Soc Sian	In atto	N° riesame a campione verbali di ispezione - N° dichiarazioni conflitto di interesse -Audit interno annuale	B
	Sanzioni amministrative in materia sanitaria -procedimento L. n 689/1981 (accertamento, contestazione, pagamento in misura ridotta)	Ispezioni, campionamenti	Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate al fine di favorire determinati soggetti	Procedure documentate per ispezione e campionamento	Sos Dip Sisp	In atto	Supervisione e verifica a campione dei verbali di ispezione	B
	Contestazione violazioni penali e amministrative ex D.Lgs n. 758/1994 e procedimenti amministrativi correlati		Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate al fine di favorire determinati soggetti	Controllo attività di vigilanza da parte del Direttore di struttura - Interventi effettuati da due operatori	Soc Spresal	In atto	N° verbali redatti	B
Certificazioni, attestazioni, vidimazioni, emissione documenti	Attestazione qualifica sanitaria degli allevamenti ai fini della movimentazione di animali vivi (Mod. 4, modelli alpeggio, certificazioni, compravendita, ecc)	Rilascio certificazioni sanitarie (Mod. 4 alpeggio ecc.)	False attestazioni e certificazioni	Procedura per il rilascio delle certificazioni sanitarie - Dotazione di smart card a tutti gli operatori - Le qualifiche sanitarie sono estratte da BDN e ARVET e non falsificabili - Disponibilità attestazioni sanitarie a enti pagatori (ARPEA e INPS) o di controllo (CFS)	Soc Veterinario area A	In atto	N° certificazioni rilasciate -N° certificazioni trasmesse al CFS	B

AREE A RISCHIO	PROCESSI	FASI DEL PROCESSO	RISCHI POTENZIALI	MISURE DI PREVENZIONE	SERVIZI	TEMPI	INDICATORI	VALUTAZIONE RISCHIO
	Rilascio certificazioni e attestazioni per l'export di derrate alimentari d'origine animale	Presentazione richiesta certificazione da parte dell'utenza	Omesso rilascio certificazioni al fine di favorire o meno determinati soggetti	Gestione proceduralizzata del rilascio delle certificazioni per l'export	Sos Dip Veterinario area C	In atto come da procedure	Monitoraggio indicatori come da procedura	B
	Certificato per movimentazione intracomunitaria (TRACES) ed esportazione animali vivi		False attestazioni e certificazioni	Certificazione centralizzata, coinvolgendo il referente Traces e il Veterinario di territorio - Le qualifiche sanitarie sono ricavate da BDN e non falsificabili	Soc Veterinario area A	In atto	N° certificazioni Traces rilasciate - N° certificazioni richieste	B
	Certificazione e attestazione allevamento ittico indenne da SEV e NEI		False attestazioni e certificazioni	Sopralluoghi in equipe nel settore ittico e apiaro	Soc Veterinario area A	In atto	N° certificati	B
	Attestazioni e certificazioni per l'esportazione		False attestazioni e certificazioni	Procedura di certificazione per l'esportazione	Sos Dip Veterinario area B	In atto	Verifica, valutazione e supervisione annuale	B
	Attestazioni e certificazioni per l'esportazione		False attestazioni e certificazioni	Presenza di procedura specifica	Soc SIAN	In atto	% pratiche concluse secondo procedura	B
Situazione emergenziale Covid-19	Acquisto di farmaci e/o dispositivi medici con procedure d'urgenza		Acquisto farmaci/dispositivi non conformi/non autorizzati	Verifica esistenza dell'AIC nazionale (AIFA) o Comunitaria-Verifica presenza marchio CE su dispositivi	Soc Farmacia	Verifica	100%	M
	Applicazione Piano vaccinale		Effettuazione vaccinazioni a soggetti non ricompresi nelle categorie previste per ciascuna fase in base a disposizioni regionali	Verifica	Sos Sisp	Da realizzare	a campione	M
Antiriciclaggio	Gestione uscite	pagamenti	Effettuazione di pagamenti su conti non controllati (es. paradisi fiscali)	Applicazione regolamento	Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio	In atto	Verifica pagamenti	M
P.N.R.R	Gestione dei fondi provenienti da Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)		Situazioni di conflitto i interessi	Dichiarazione di assenza conflitto di interessi (RUP - DEC)	RPCT	in atto	Documento sottoscritto	M

**Modulo per la segnalazione di condotte illecite
 da parte del dipendente pubblico
 (ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dalla L. n.
 179/2017, e delle Linee Guida A.N.A.C di cui alla Determinazione n. 6/2015)
 All. 1 alla deliberazione n. 53 del 22.1.2019**

Dati del segnalante (non obbligatori)

Nome del segnalante	
Cognome del segnalante	
Codice Fiscale	
Qualifica servizio attuale	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale	
Unità Organizzativa e Sede di servizio attuale	
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto	
Telefono	
Email	
Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare i campi seguenti	
Soggetto a cui è stata effettuata la segnalazione	
Data della segnalazione	
Esito della segnalazione	

Si ricorda che saranno prese in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Dati e informazioni segnalazione condotta illecita (obbligatorie)

Ente presso cui si è verificato il fatto	
Data o periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Area/Settore a cui può essere riferito il fatto	
Descrizione del fatto:	
La condotta è illecita perchè:	

Nel caso di segnalazione non anonima, allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.

Il modulo va inviato:

- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna **chiuso in doppia busta**, scrivendo sulla busta **RISERVATA PERSONALE**, e inviata a:
Giuseppina Primatesta - Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza Asl Vco
Via Mazzini 117 – 28887 Omegna (Vb)
- o all'indirizzo e mail: anticorruzione@aslvc.it

**Allegato A4 (sezione II Piano 2023-25) – SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" – ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI CUI AL D.LGS N.33/2013 E SMI –
PARTE INTEGRANTE DELLA DETERMINAZIONE A.N.A.C. N. 1310 DEL 28.12.2016
(Nota: le parti in grigio non sono di competenza ASL)**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Struttura a cui afferisce, in capo al Direttore, la responsabilità in merito agli obblighi di pubblicazione
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Annuale	R.P.C.T.
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
		Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
		Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	R.P.C.T.
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	Link sito Funzione Pubblica
		Art. 34, d.lgs. n. 33/2013	Oneri informativi per cittadini e imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonché l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016	

	Burocrazia zero	Art. 37, c. 3, d.l. n. 69/2013	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 10/2016	
		Art. 37, c. 3-bis, d.l. n. 69/2013	Attività soggette a controllo	Elenco delle attività delle imprese soggette a controllo (ovvero per le quali le pubbliche amministrazioni competenti ritengono necessarie l'autorizzazione, la segnalazione certificata di inizio attività o la mera comunicazione)		
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1,		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	
	2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare,	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico				

punto 2, l. n. 441/1982		con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)		
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	
Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	

	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	
	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

			carica		
Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Aggiornamento conseguente all'approvazione atto aziendale	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
	Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Aggiornamento conseguente all'approvazione atto aziendale	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio Comunicazione e URP
Consulenti e collaboratori	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
			Per ciascun titolare di incarico:		
	Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		

		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:		Sos Organi/Organismi Collegiali — Supporto strategico
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	

	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	
			Per ciascun titolare di incarico:		
Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	(va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato). Obbligo sospeso
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico Obbligo sospeso
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale Obbligo sospeso
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)
		Art. 15, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo

	Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale
Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno
			3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art.47, c. 1, D.Lgs n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs n. 33/2013)
Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)

				politico		
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	
OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	Curricula	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Par. 14.2, delib. CiVIT n. 12/2013		Compensi	Compensi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Bandi di concorso	Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Gestione Personale e Relazioni sindacali
Performance	Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico

Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Gestione Personale e Relazioni sindacali
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Benessere organizzativo	Livelli di benessere organizzativo	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
Enti controllati	Enti pubblici vigil+G71+B119:F130	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	L'ASL VCO non vigila su enti pubblici
			Per ciascuno degli enti:		
			1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	

			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
Società partecipate					Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio

			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
			7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)		
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)		
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
	Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
	Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016		Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
			Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	L'ASL VCO non controlla enti di diritto privato	
			Per ciascuno degli enti:			
	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013			1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			

				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)		
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)		
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
	Rappresentazione grafica	Art. 22 c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio	
	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Dati aggregati attività amministrativa	Dati relativi alla attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016		
	Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento		Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:		
			Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le Strutture
			Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013			3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013			4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013			5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardino		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013			6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013			7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		

		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
				Per i procedimenti ad istanza di parte:		
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Monitoraggio tempi procedurali	Art. 24, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 28, l. n. 190/2012	Monitoraggio tempi procedurali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutte le strutture
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Si rinvia all'elenco delle Soc coinvolte -Nota

	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Si rinvia all'elenco delle Soc coinvolte - Nota
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
Controlli sulle imprese		Art. 25, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di controllo	Elenco delle tipologie di controllo a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività, con l'indicazione per ciascuna di esse dei criteri e delle relative modalità di svolgimento	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
		Art. 25, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Obblighi e adempimenti	Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative		
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 Informazioni sulle singole procedure (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG)	Tempestivo	Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016		Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo	
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib.		Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)	

		Anac n. 39/2016		completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)		
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali	Tempestivo	
				Per ciascuna procedura:		
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Avvisi di preinformazione - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Delibera a contrarre o atto equivalente (per tutte le procedure)	Tempestivo	Soc Logistica e Servizi Informatici
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni. Compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del dlgs n. 50/2016	Avvisi e bandi - Avviso (art. 19, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso relativo all'esito della procedura; Pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi; Bando di concorso (art. 153, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concessione, invito a presentare offerta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, dlgs n. 50/2016); Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 183, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 188, c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale –

		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Avviso sui risultati della procedura di affidamento - Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art. 141, dlgs n. 50/2016); Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3, dlgs n. 50/2016); Elenchi dei verbali delle commissioni di gara	Tempestivo	
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Avvisi sistema di qualificazione - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all'Allegato XIV, parte II, lettera H; Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Affidamenti Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10, dlgs n. 50/2016); tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti (art. 192 c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Informazioni ulteriori - Contributi e resoconti degli incontri con portatori di interessi unitamente ai progetti di fattibilità di grandi opere e ai documenti predisposti dalla stazione appaltante (art. 22, c. 1, dlgs n. 50/2016); Informazioni ulteriori, complementari o aggiuntive rispetto a quelle previste dal Codice; Elenco ufficiali operatori economici (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.	Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo	
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	
		Art. 1, co. 505, l. 208/2015 disposizione speciale rispetto all'art. 21 del d.lgs. 50/2016)	Contratti	Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti	Tempestivo	

		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Tempestivo	
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteria e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteria e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Distretto VCO - Soc SERD - Soc Salute Mentale Territoriale
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
				Per ciascun atto:		
		Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) <i>link</i> al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) <i>link</i> al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)				
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio

		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	

				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione , nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Ufficio Comunicazione e URP
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Sos in staff Controllo di Gestione
	Liste di attesa	Art. 41, c. 6, d.lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (obbligo di pubblicazione a carico di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Soc DSO - Sos Specialistica Ambulatoriale
	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	Ufficio Comunicazione e URP
	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio

	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti				Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
Ammontare complessivo dei debiti			Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonchè i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonchè i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n. 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate. (da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	

		Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Obbligo informativo non di competenza dell'Azienda
		Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Distretto VCO
			(da pubblicare in tabelle)	Accordi intercorsi con le strutture private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)	Soc Distretto VCO
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sos Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale
		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	R.P.C.T.
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	
Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	R.P.C.T.
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	R.P.C.T.

		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	Sos Organi/Organismi Collegiali – Supporto strategico
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	Soc Logistica e Servizi Informatici – Sos Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione (I.C.T.)
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	
		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	
Altri contenuti	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	Tempestivo	Strutture di volta in volta da individuare in base alla tipologia di dati ulteriori da inserire

* I dati oggetto di pubblicazione obbligatoria solo modificati dal D.Lgs n. 97/2016 è opportuno rimangano pubblicati sui siti (es. dati dei dirigenti già pubblicati ai sensi dell'art. 15 del previgente testo del dlgs 33/2013)

Nota	: Provvedimenti
	Soc Affari Generali, Legali e Istituzionali
	Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali
	Soc Logistica e Servizi Informatici
	Soc Gestione Economico Finanziaria Patrimonio
	Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania-Domodossola
	Soc Distretto VCO
	Soc Farmacia
	Dipartimento di Prevenzione
	Soc SERD
	Soc Servizio Salute Mentale Territoriale
	Sos in staff Prevenzione e Protezione
	Sos in staff Formazione
	Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale



A.S.L. V.C.O.

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola*

Allegato A5

ORGANIGRAMMA AZIENDALE

ORGANIZZAZIONE

Organi dell'Azienda

- Il Direttore Generale
- Il Collegio Sindacale
- Il Collegio di Direzione.

Direzione Aziendale

E' costituita dal Direttore Generale, dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo

Organismi locali politico istituzionali

- Conferenza e Rappresentanza dei Sindaci
- Comitato dei Sindaci di Distretto

Organismi Collegiali di direzione e partecipazione

- Consiglio dei Sanitari.
- Comitato di Dipartimento
- Conferenza di Partecipazione

Organismi Tecnici

- Collegio Tecnico
- Organismo indipendente di Valutazione

ORGANIZZAZIONE

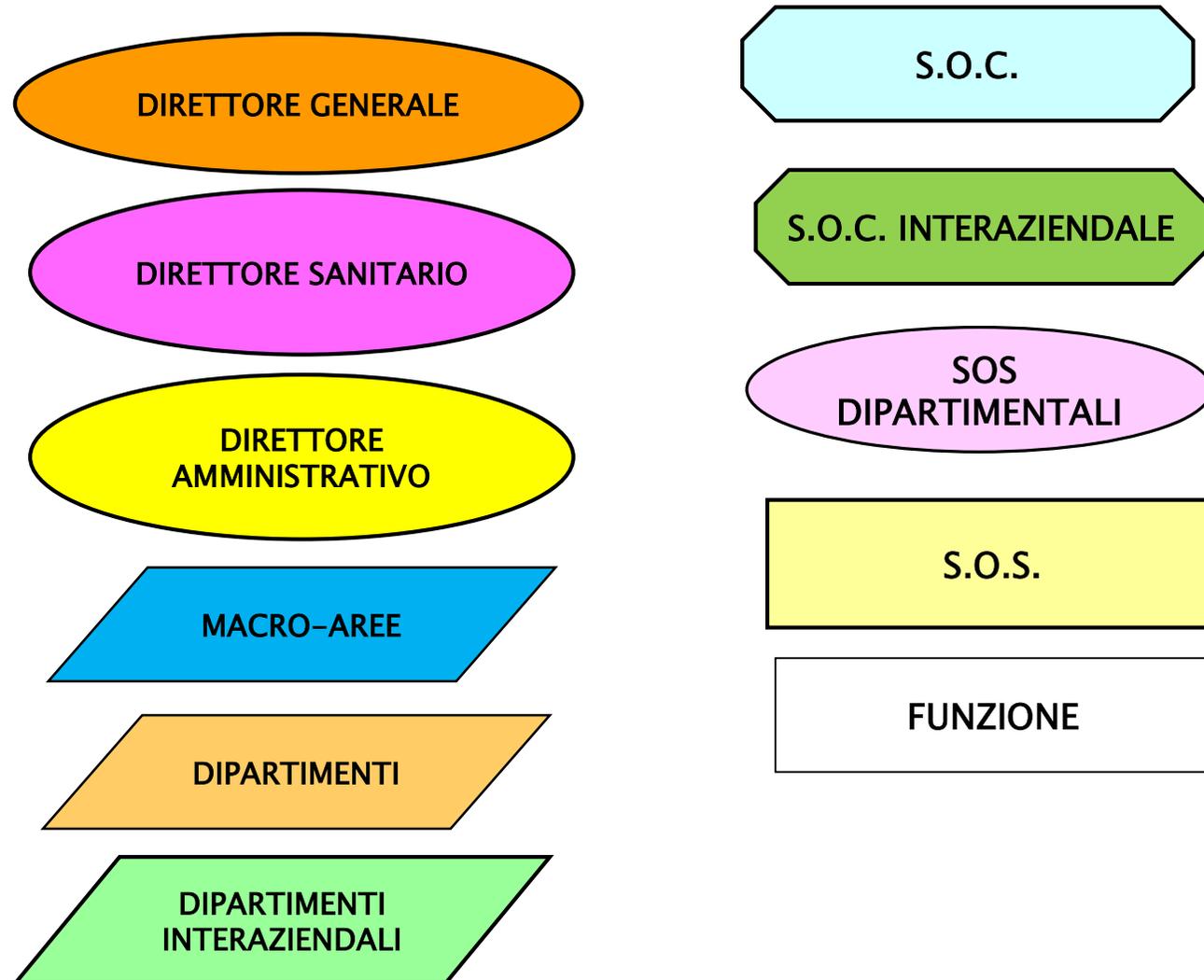
Strutture di Produzione di servizi sanitari

Sono così articolate:

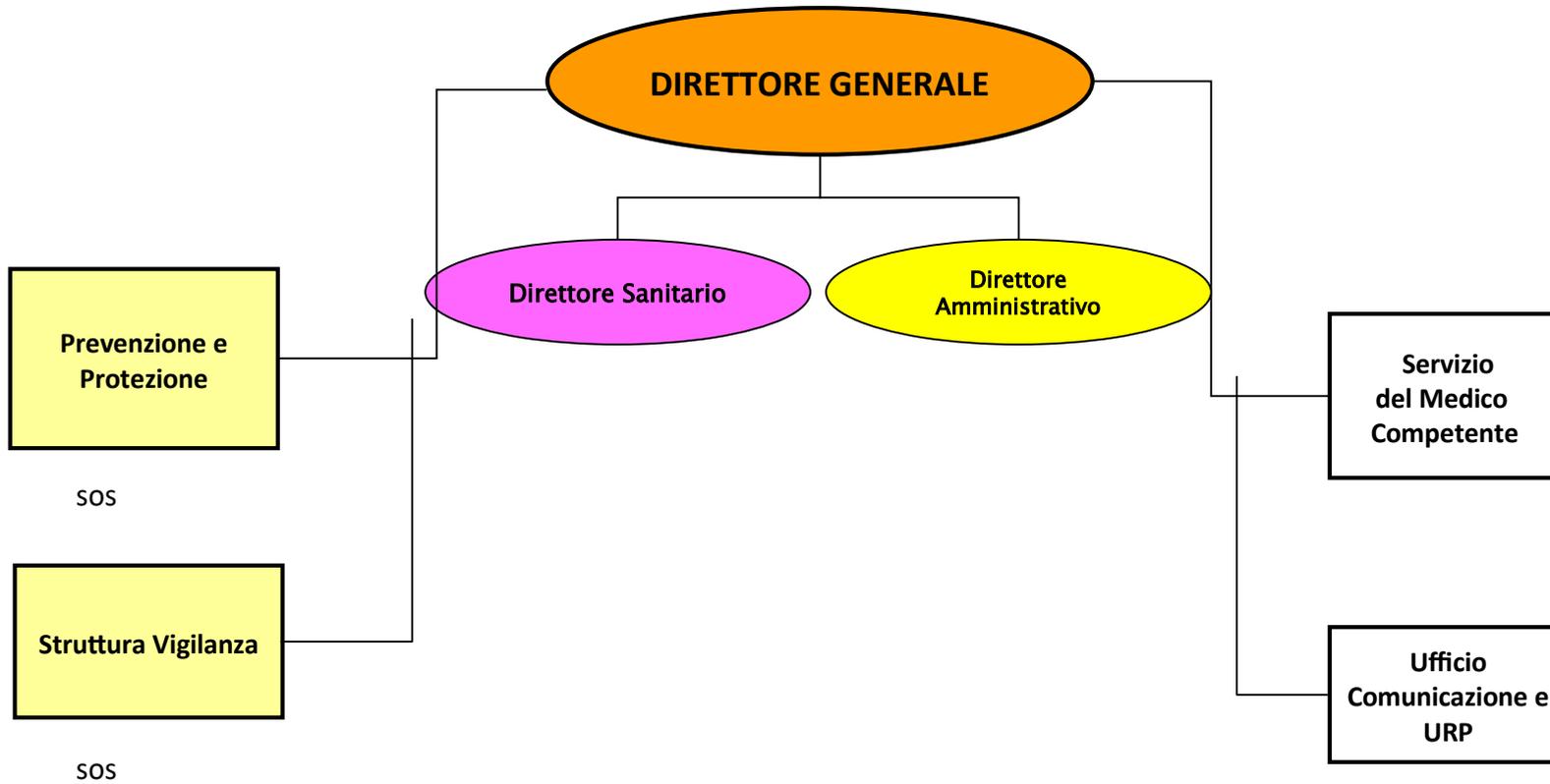
- **SOC:** Struttura Organizzativa complessa
- **SOS Dipartimentale (Sos Dip):** Struttura Organizzativa semplice che riporta direttamente al Direttore di Dipartimento.
- **SOS:** Struttura Organizzativa semplice, articolazione di SOC
- **Dipartimenti:** Ricomprendono SOC, Sos Dip. e SOS.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

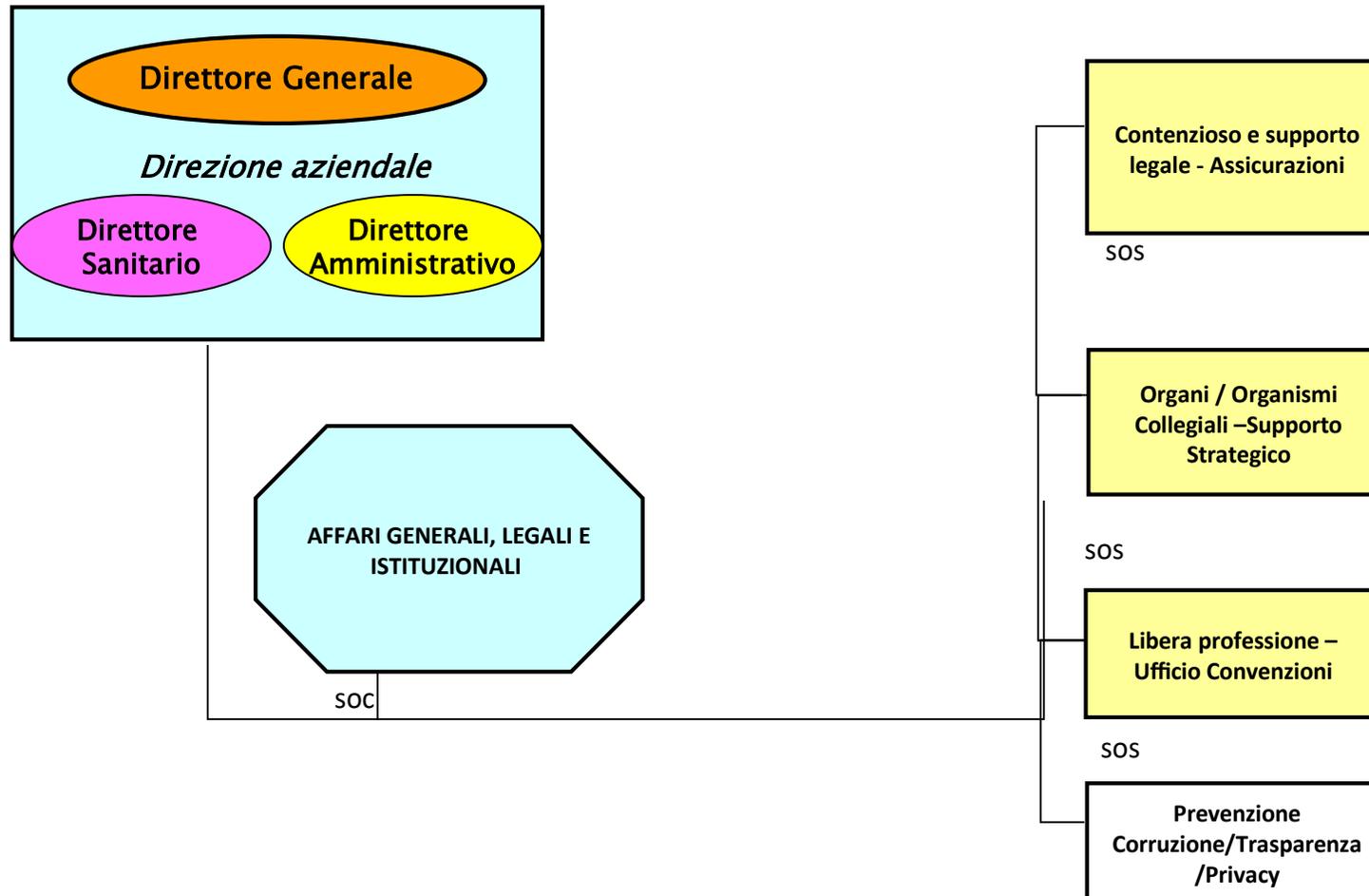
Legenda



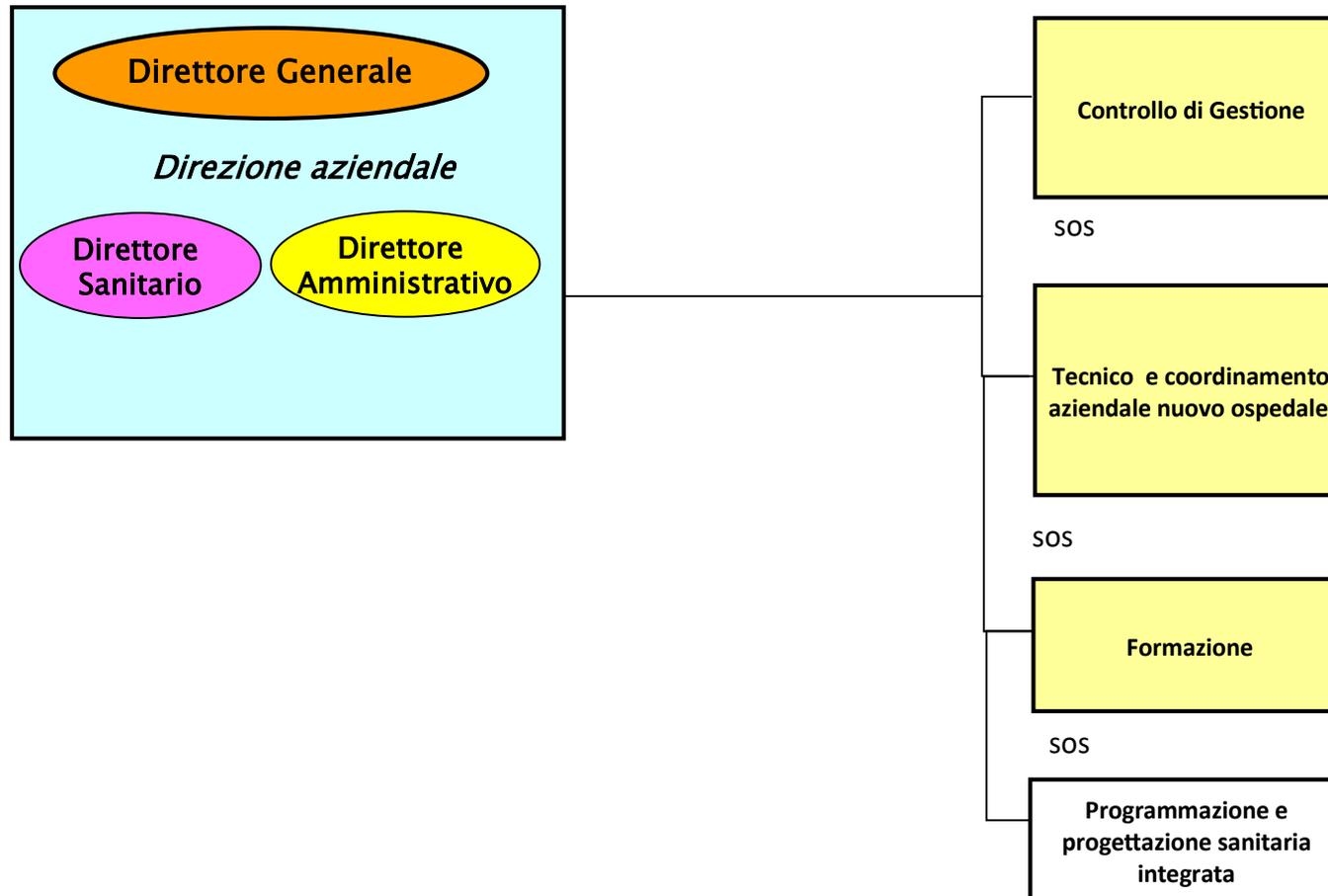
STAFF DEL DIRETTORE GENERALE



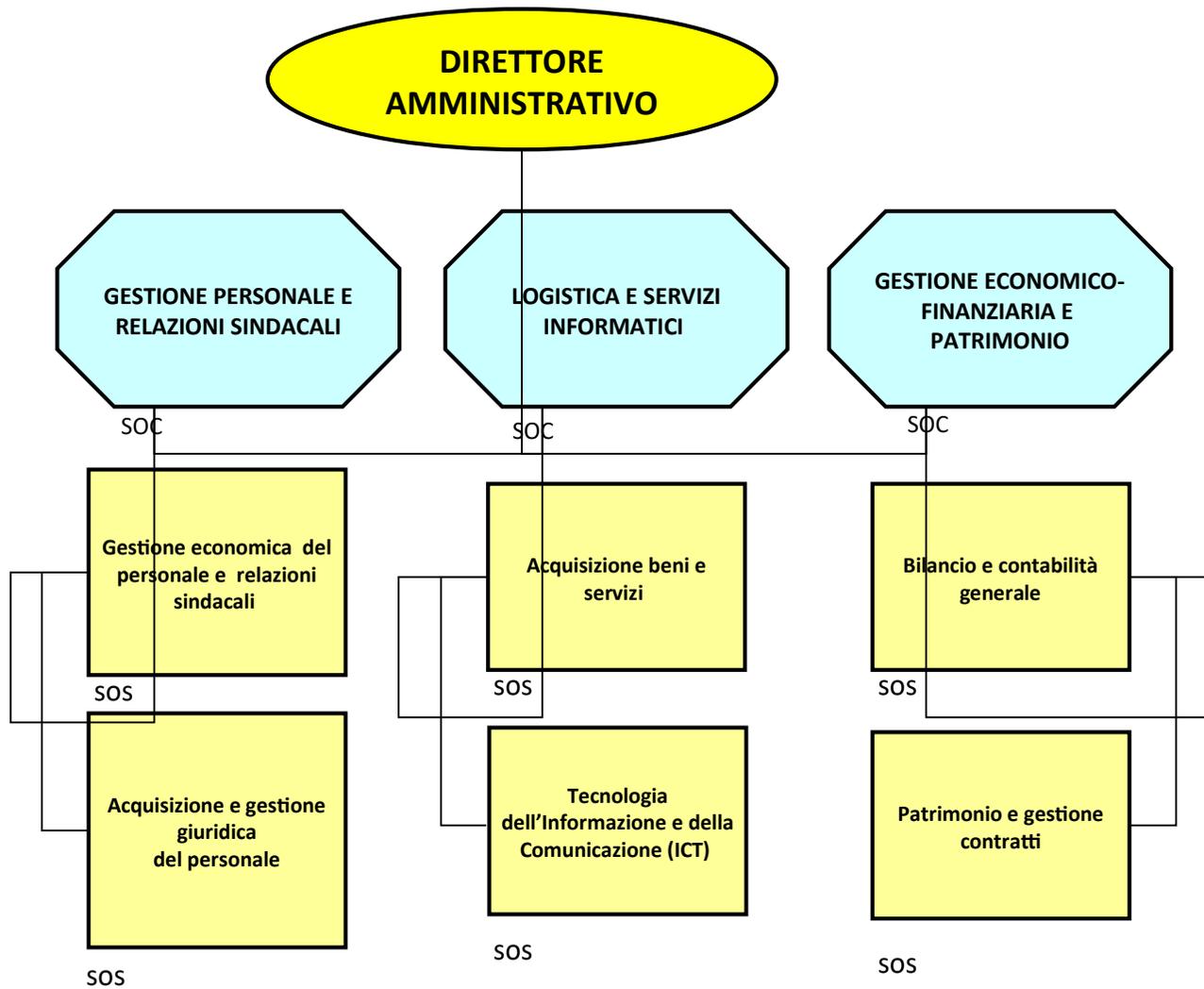
STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE



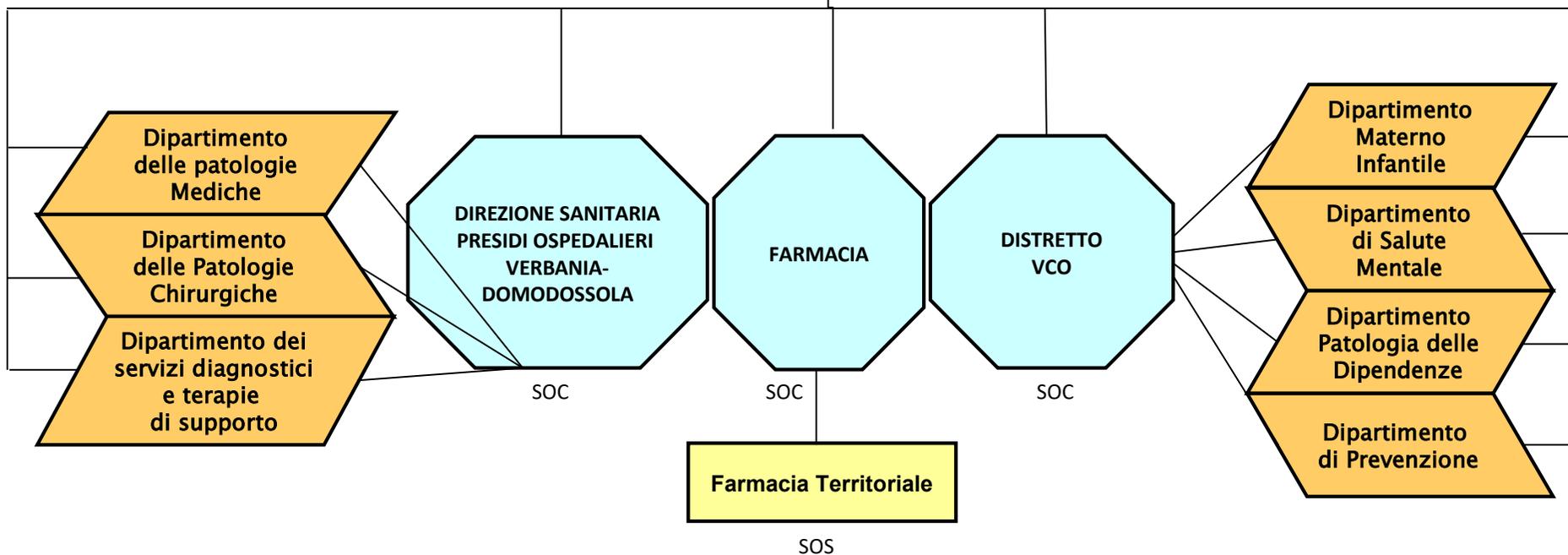
STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE



STAFF DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

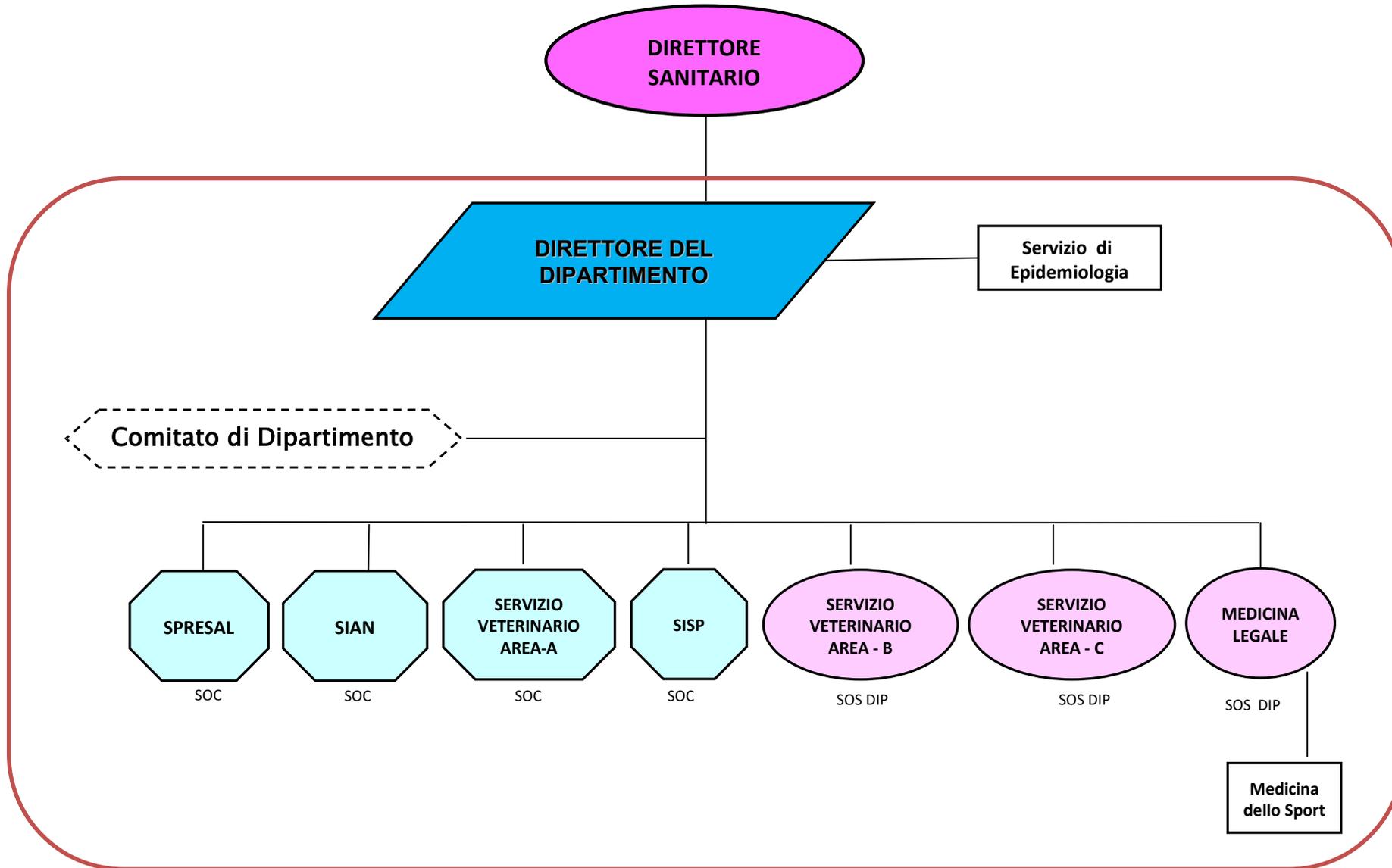


STAFF DEL DIRETTORE SANITARIO AZIENDALE

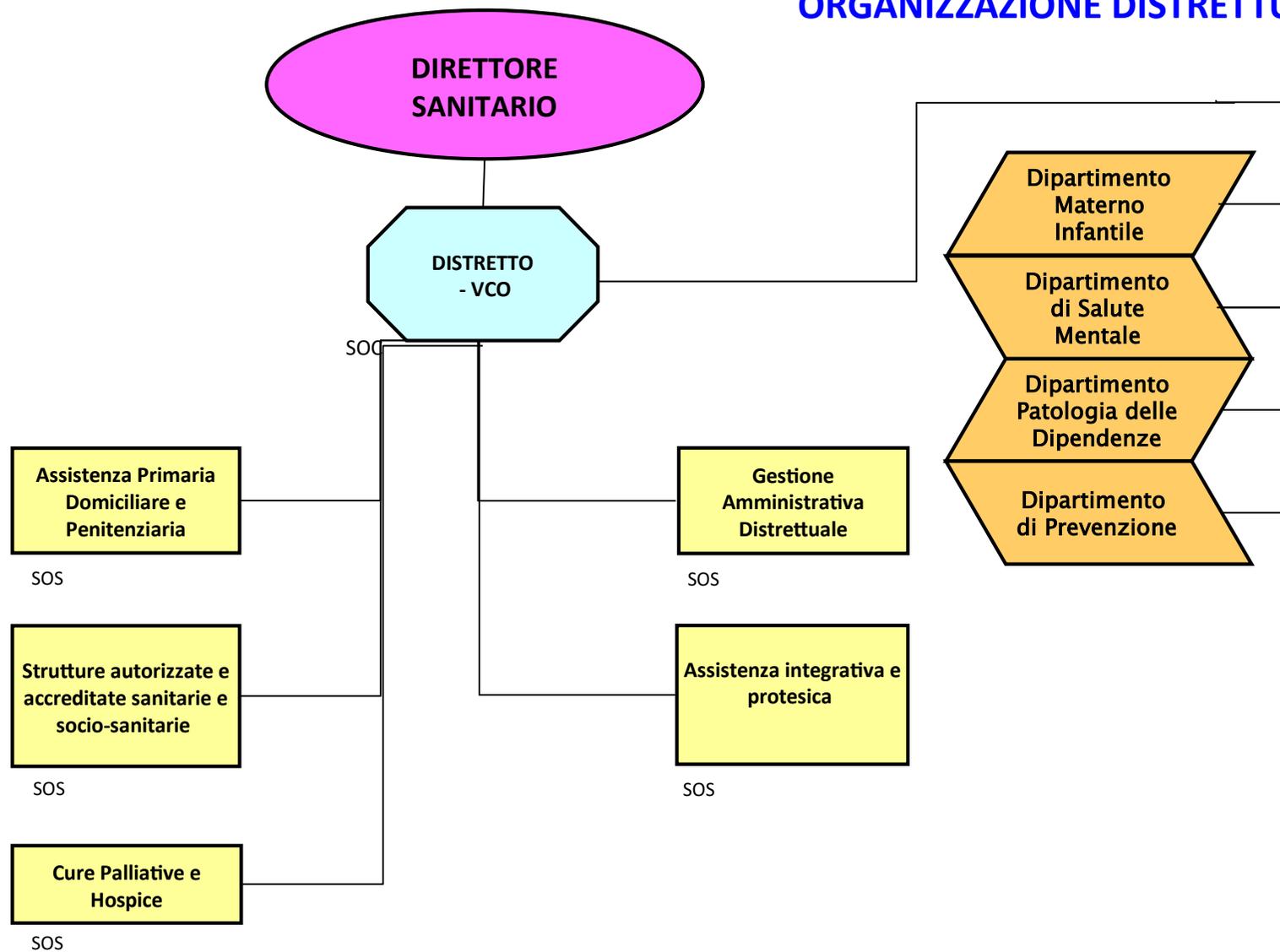


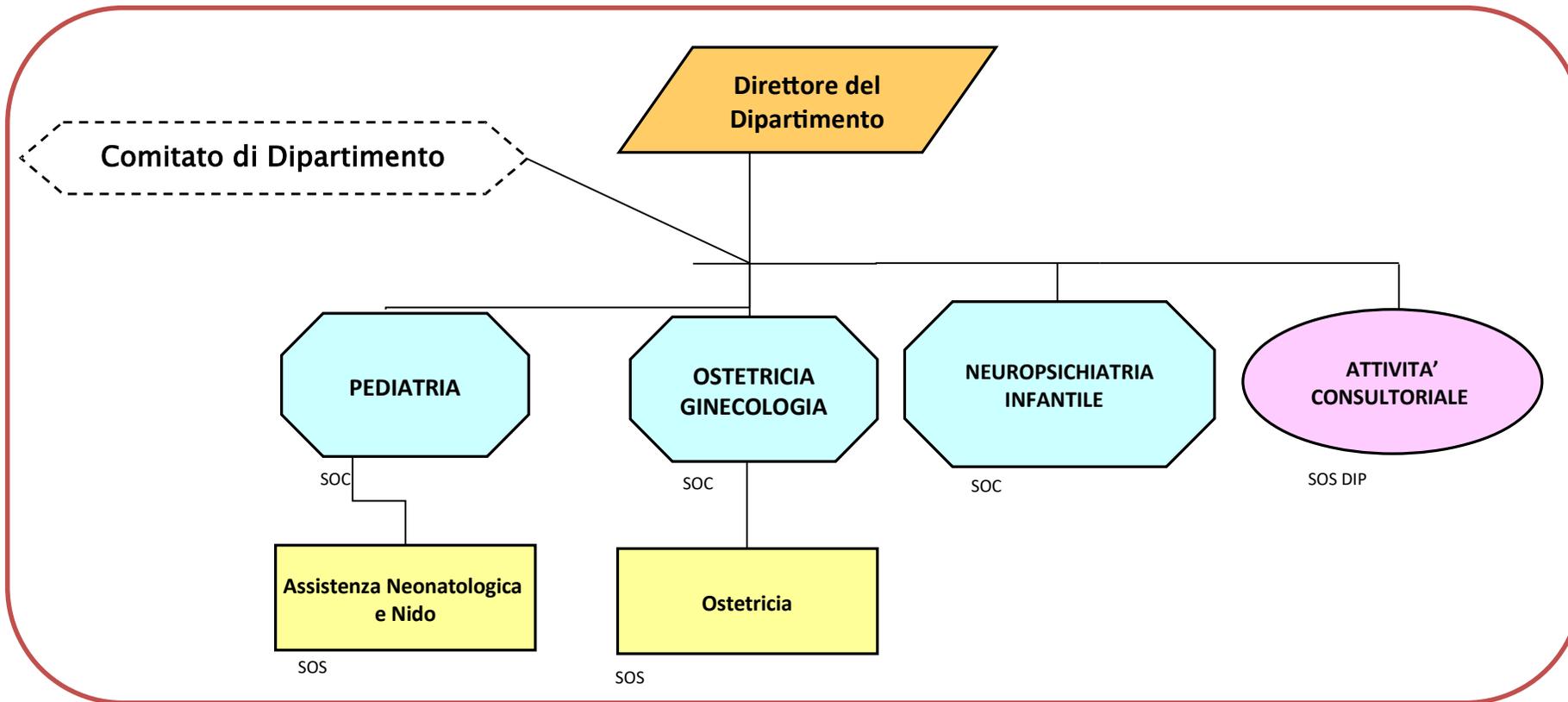
NOTE: Il Direttore dei Presidi Ospedalieri di Domodossola e Verbania ed il Direttore del Distretto svolgono una funzione di coordinamento rispetto ai Dipartimenti di riferimento.

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE

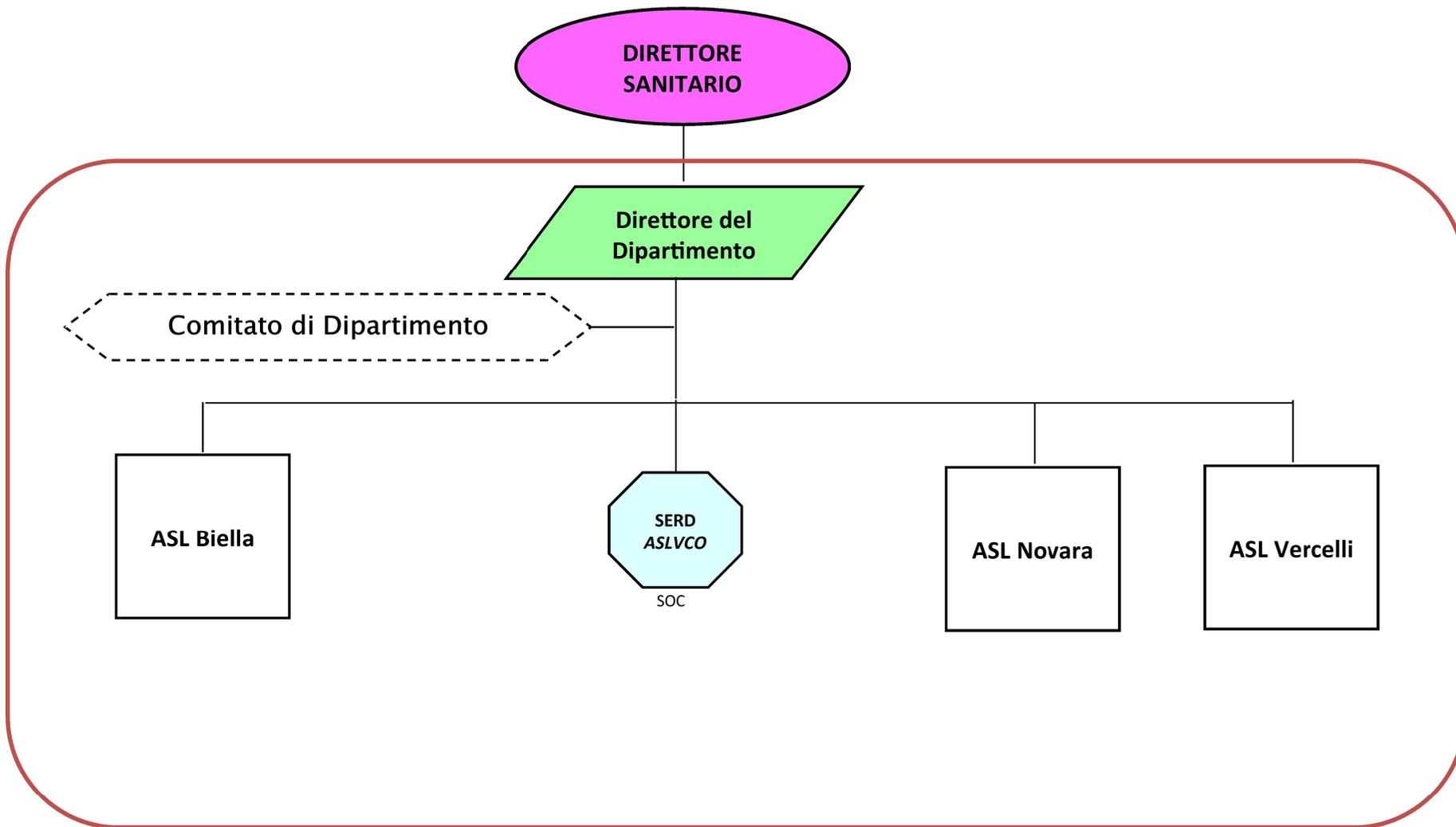


ORGANIZZAZIONE DISTRETTUALE

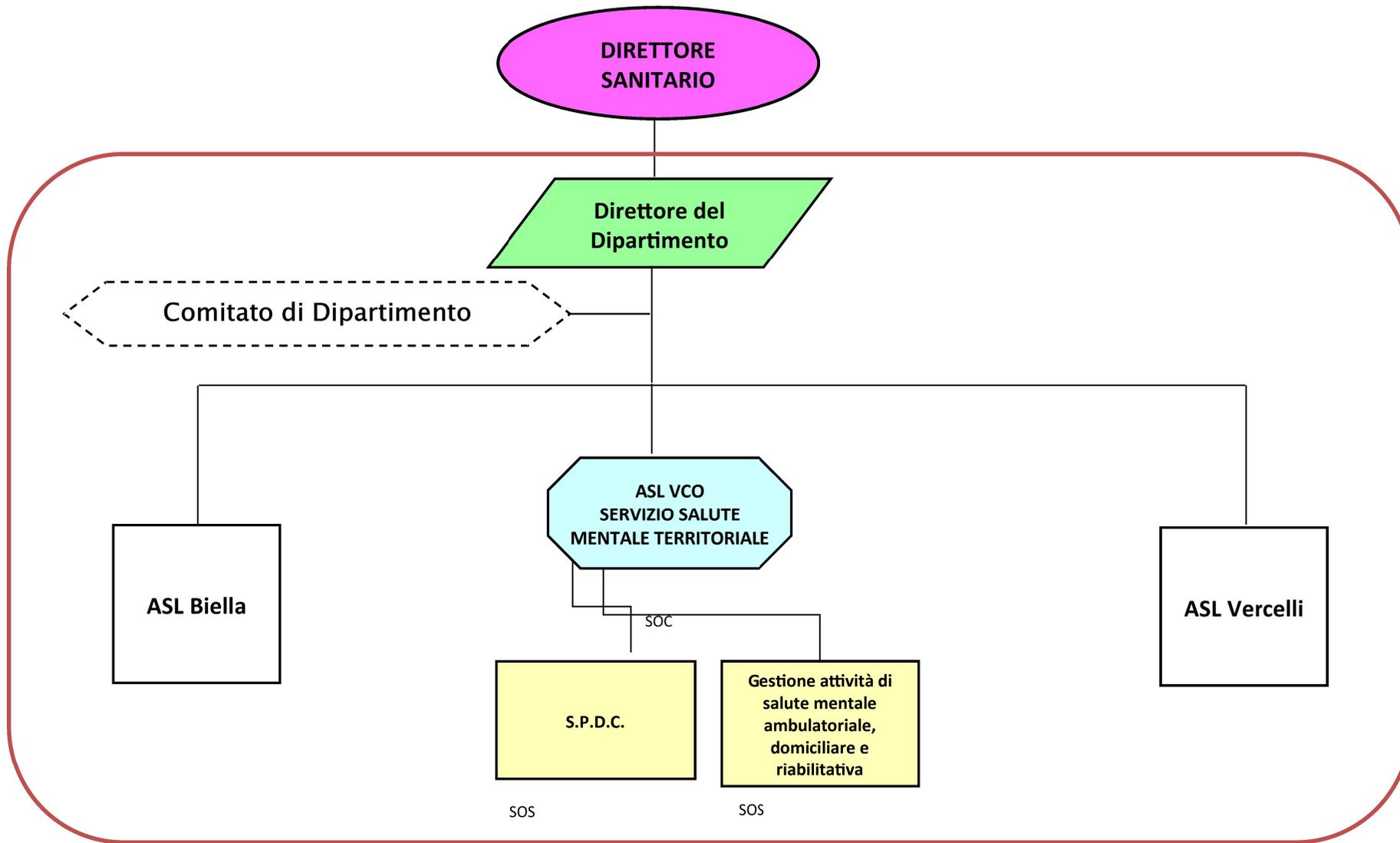


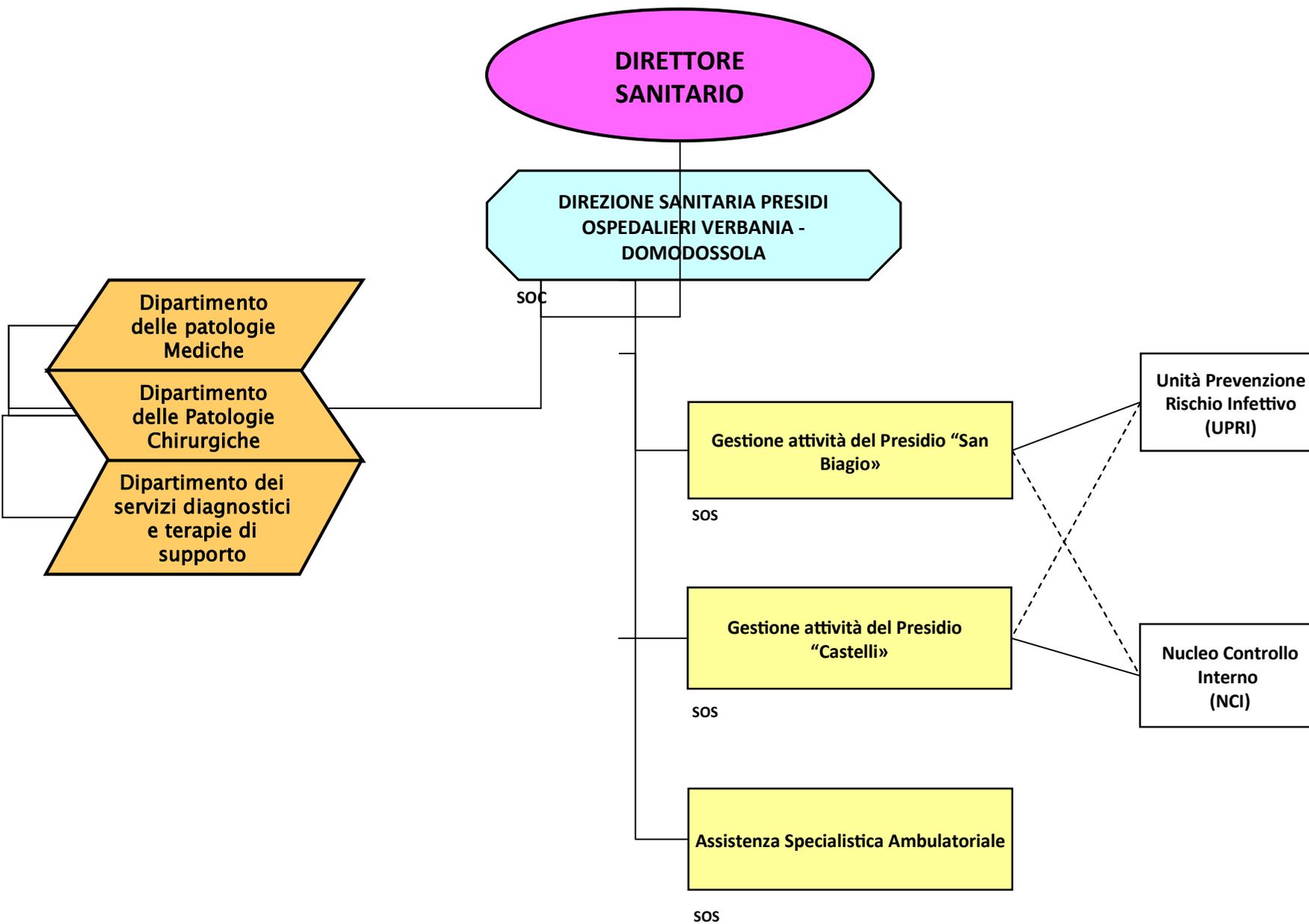


DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE STRUTTURALE PATOLOGIA DELLE DIPENDENZE



DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE STRUTTURALE DI SALUTE MENTALE



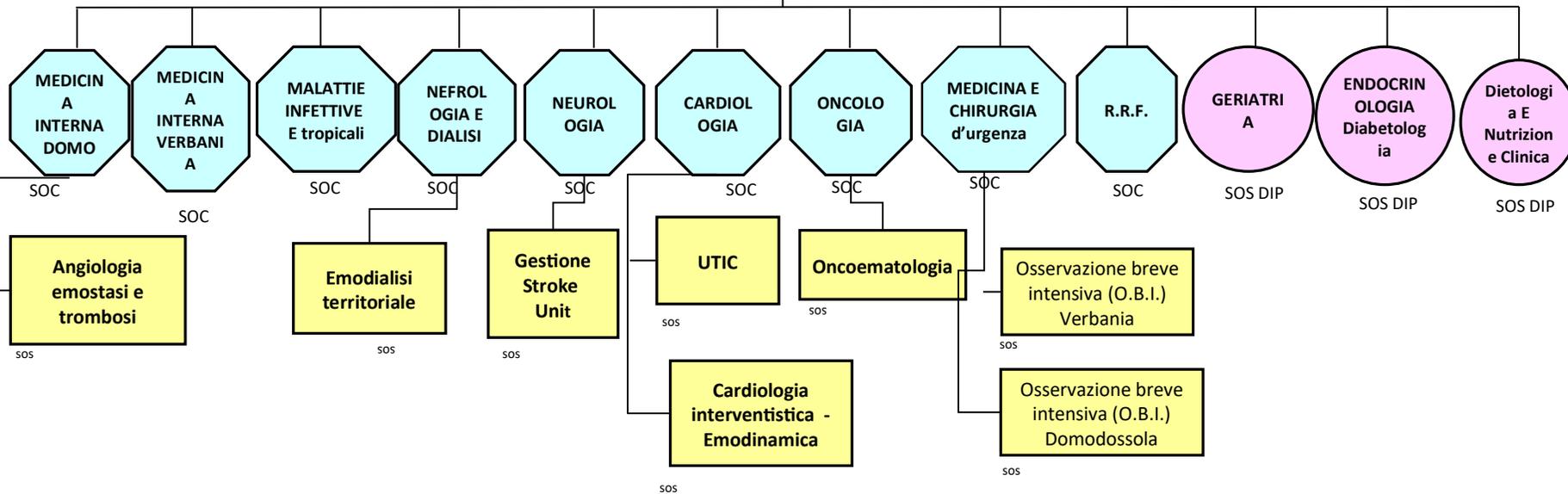


DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE MEDICHE

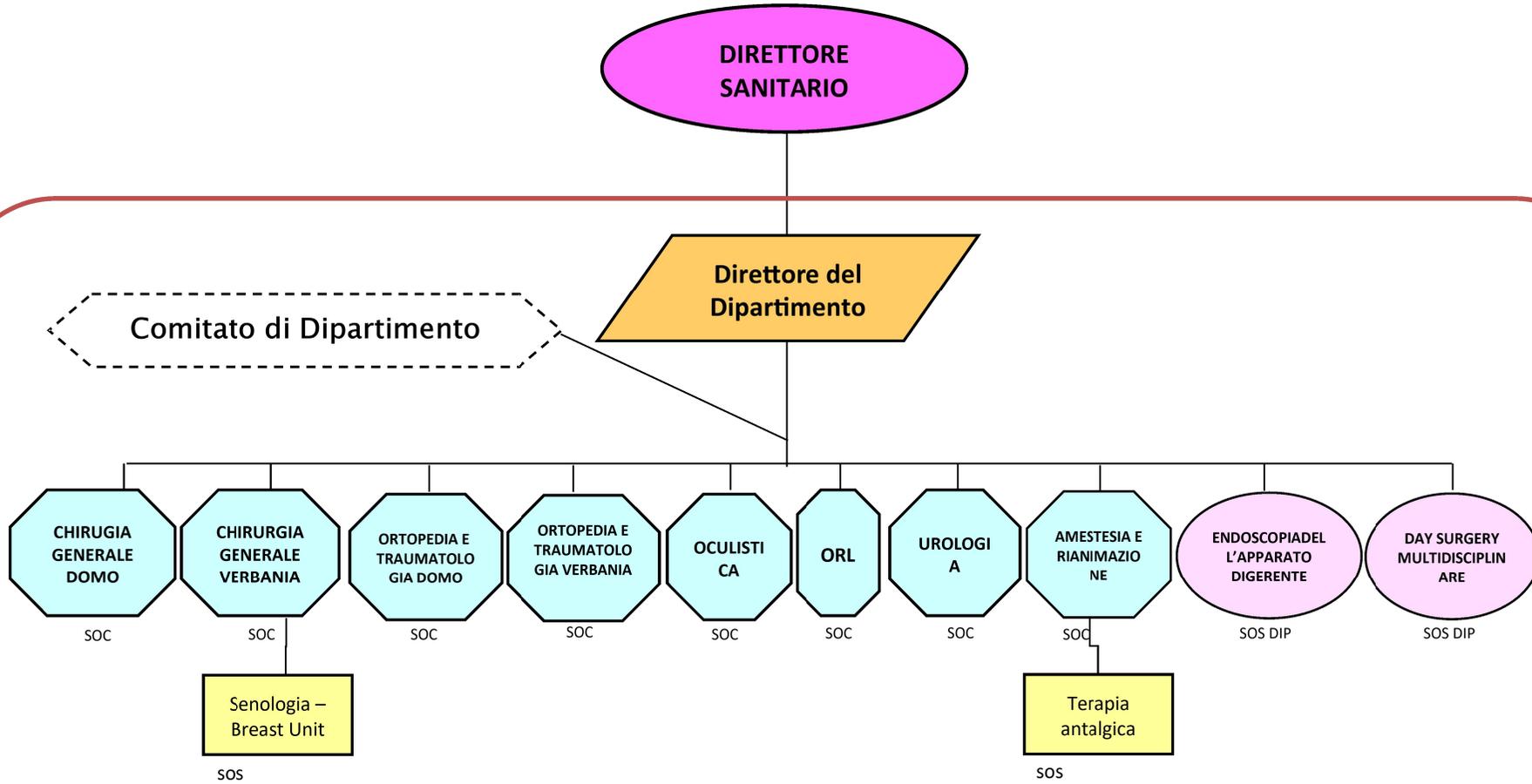
DIRETTORE SANITARIO

Direttore del Dipartimento

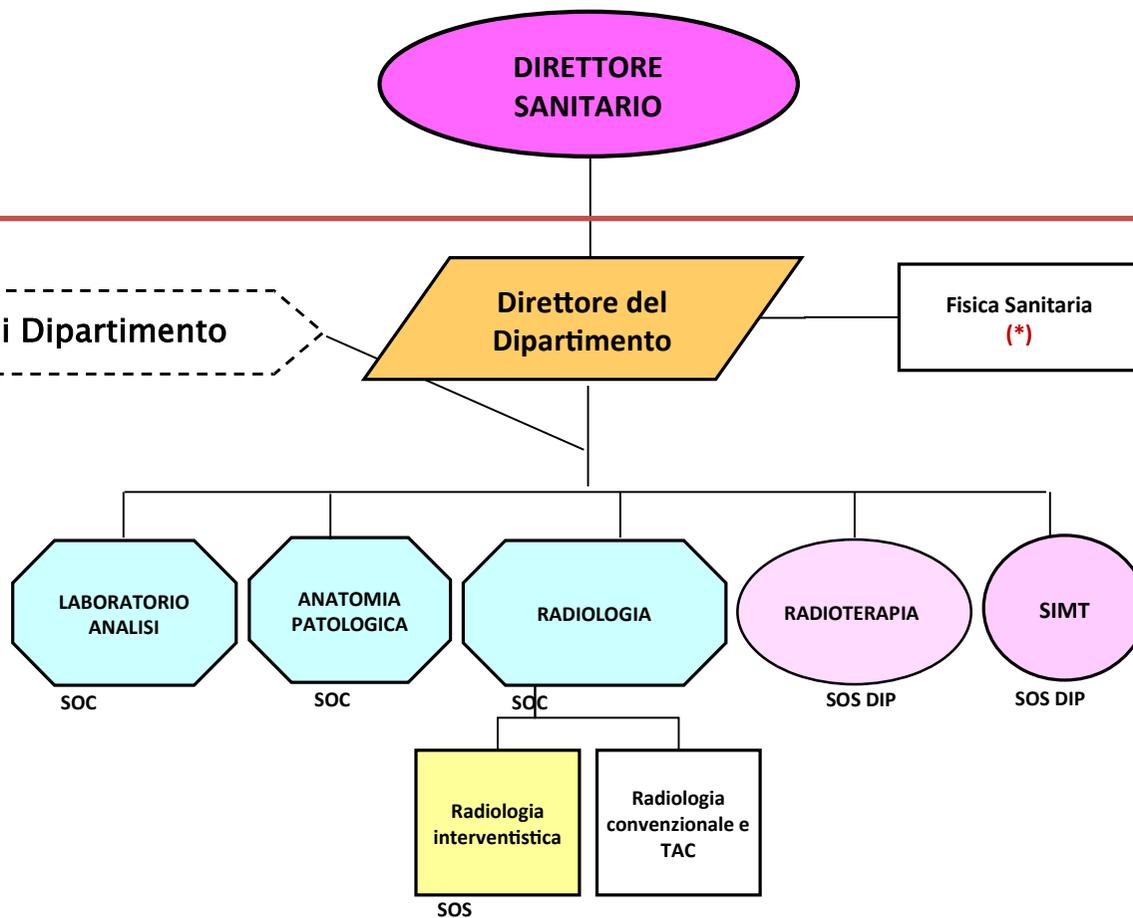
Comitato di Dipartimento



DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE CHIRURGICHE

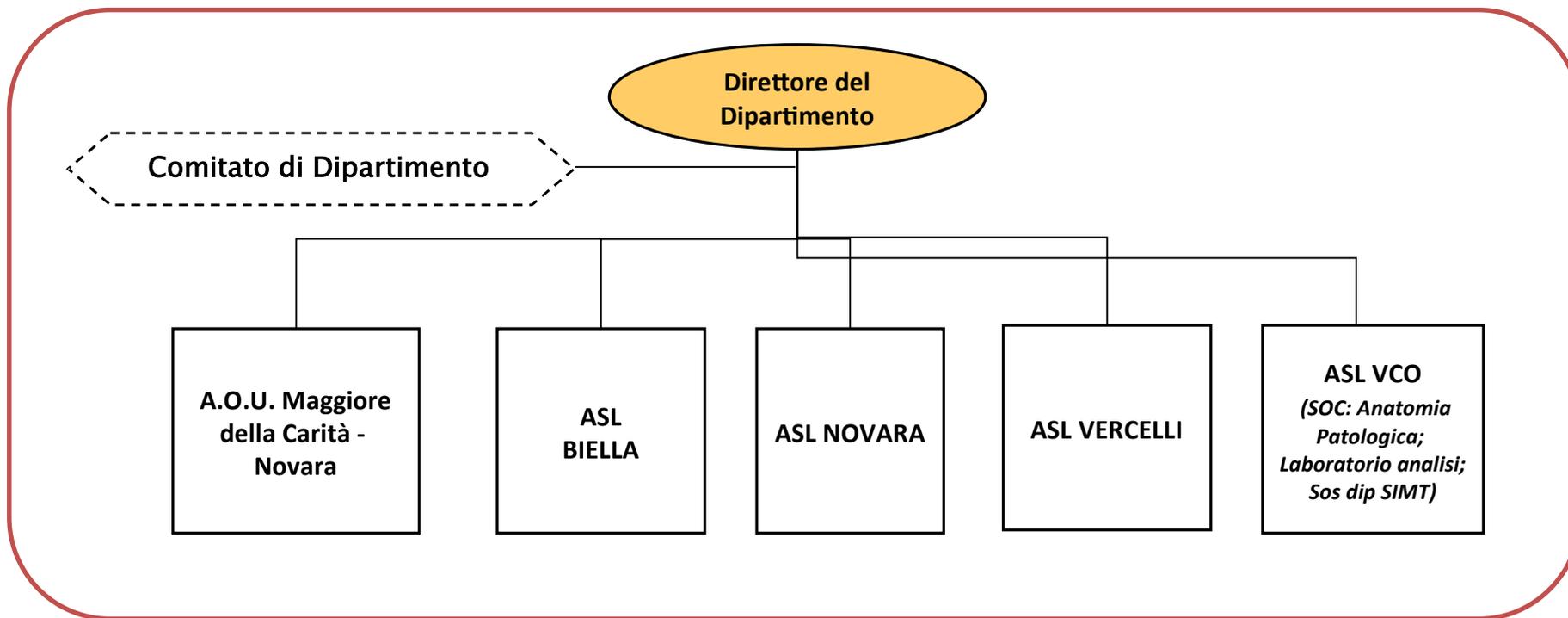


DIPARTIMENTO DEI SERVIZI DIAGNOSTICI E TERAPIE DI SUPPORTO

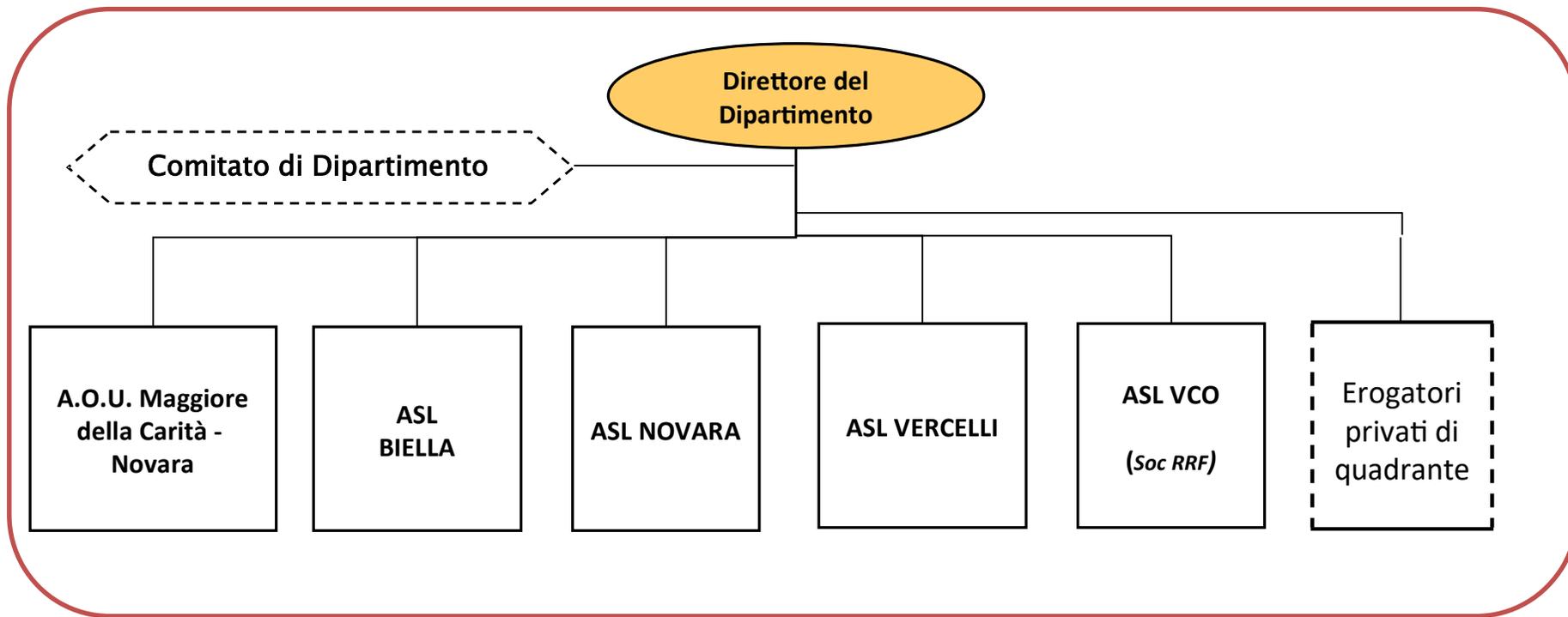


Note : (*) Le attività di fisica sanitaria afferente alla Radiodiagnostica ed alla Radioterapia sono assicurate dalla SOC sovrazonale di Fisica Sanitaria dall'AOU Maggiore della Carità di Novara con cui l'Asl VCO ha stipulato apposita convenzione.

DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE FUNZIONALE MEDICINA DEI LABORATORI



DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE FUNZIONALE MEDICINA FISICA E RIABILITATIVA



DIPARTIMENTI

La definizione dell'organizzazione dipartimentale dell'attività di **prevenzione secondaria dei tumori e dell'attività oncologica** farà seguito alle specifiche indicazioni regionali.

Si conferma l'organizzazione attuale.

DIPARTIMENTI

OSPEDALIERI

TERRITORIALI

INTERAZIENDALI
STRUTTURALI

INTERAZIENDALI
FUNZIONALI

Dipartimento
di Prevenzione

Dipartimento
Materno – Infantile

Dipartimento
Patologia delle Dipendenze

Dipartimento
di Salute Mentale

Dipartimento
delle patologie
Mediche

Dipartimento
delle patologie
Chirurgiche

Dipartimento dei Servizi
Diagnostici e Terapie di Supporto

Dipartimento
Medicina dei
laboratori

Dipartimento
Medicina Fisica e
riabilitativa

Legenda

Descrizione dei Campi dei prospetti relativi al "PIANO FABBISOGNO"	
Unità Organizzativa	Indicare l'articolazione organizzativa aziendale presa a base per la rilevazione del fabbisogno; le uniche fattispecie in cui il fabbisogno può essere rilevato in maniera generica (cioè senza legarlo a specifiche Unità operative) sono quelle relative ad esigenze straordinarie e temporanee, non programmabili e corrispondenti a rapporti di lavoro a tempo determinato o flessibili (ad esempio: supplenze, straordinari, somministrazione)
Area Tecnico Funzionale	Indicare l'area organizzativa di riferimento: ospedale, territorio, PTA (area direzionale/ amministrativa), dipartimento di prevenzione
N° mesi di copertura effettiva nell'anno (FTE)	Indicare il numero di mesi di cui si prevede la copertura effettiva nel corso dell'anno, rapportato a Tempo Pieno Equivalente (esempio 1: n. 1 assunzione a TP prevista dal 1° luglio: n° di mesi effettivi = 6; esempio 2: n. 1 unità in servizio PT al 70% dal 1°/1 al 31/12: n° di mesi effettivi = $12 \times 0,7 = 8,4$)
Costo base annuo individuale	Per il personale dipendente, indicare il trattamento economico fondamentale individuale di ogni profilo, al lordo di oneri ed Irap, indicato nel foglio di lavoro "DO 20.." (gli importi unitari tengono conto dei valori contrattuali, aggiornati ai CCNL 2016 – 2018 stipulati in data 21.5.2018, per il comparto, ed in data 19.12.2019 e 17.12.2020, per la dirigenza sanitaria e non sanitaria; i valori invece non sono aggiornati rispetto a quanto stabilito dall'art. 1 c. 407 della L. 278/2020; questi valori non comprendono inoltre il Valore Comune dell'Indennità di Qualificazione Professionale, il cui importo è computato nei relativi fondi contrattuali; per il personale non dipendente, indicare invece il costo lordo complessivo (ad esempio, costo lordo annuo della Convenzione, ecc.)
Rapporto di lavoro	Indicare se si tratta di rapporto di lavoro dipendente (da riportare in Dotazione Organica) o non dipendente
Tipologia	In caso di lavoro dipendente, indicare se si tratta di rapporto a tempo indeterminato o determinato; in caso di lavoro non dipendente, confermare l'opzione non dipendente; solo nel caso di "acquisto di prestazioni" (ALPI a favore dell'azienda), a fronte del rapporto di lavoro dipendente indicare la tipologia "non dipendente"
Modalità di assunzione	Il campo segnala le ipotesi di assunzione previste nel corso dell'anno di riferimento e quindi va compilato unicamente nei casi in cui il fabbisogno indicato sia superiore rispetto ai presenti al 1° gennaio ovvero qualora si intenda procedere alla sostituzione in caso di turn over sopravvenuto. In tali casi, indicare le modalità di copertura previste, fra le seguenti: assunzione ordinaria (ossia selezione/concorsi o procedura di mobilità o utilizzo graduatoria vigente); comando; incarico straordinario; somministrazione; categorie protette (assunzione ai sensi della L. 68/99); personale universitario; supplenze; stabilizzazione; attività finanziate (su delega o altra disposizione regionale/ nazionale); specialisti ambulatoriali; acquisto di prestazioni a favore dell'azienda; contratti libero professionali; convenzioni con altre aziende del SSN.

Avvertenze di compilazione dei prospetti relativi a "PIANO FABBISOGNO" e "DO20--"

1) i primi 6 record dei prospetti dei Fabbisogni 2021, 2022 e 2023 sono compilati a titolo meramente esemplificativo
2) la compilazione delle celle delle colonne D, E, F, G, K, N, O e P è guidata (deve essere necessariamente inserita una delle voci comprese nel relativo menù a tendina); eventuali osservazioni e specifiche vanno inserite nel campo "NOTE"
3) le celle delle colonne M ("Costo Base Annuo Totale") sono già calcolate (rappresentano il prodotto delle colonne L e J)
4) il Costo Base Annuo Individuale Lordo (colonna L) del personale dipendente deve essere ripreso da quello riportato nel Foglio di Lavoro "DO 20..." (il costo è comprensivo di Oneri ed Irap)
5) nella compilazione della colonna I ("Fabbisogno N° Unità (FTE)"), in caso di personale a Tempo Parziale occorre indicare la somma rapportata, appunto, a Tempo Pieno Equivalente (ad esempio, nel caso di 2 unità di personale a tempo parziale, rispettivamente al 50% ed all'83%, occorre indicare $0,5 + 0,83 = 1,33$)

Legenda

6) sempre nella colonna I ("Fabbisogno: n° unità (FTE)", le unità di personale vanno indicate con riferimento all'intero anno di riferimento; invece nella colonna J ("N° mesi di copertura effettiva nell'anno") vanno indicati solo i mesi di cui si prevede l'effettiva copertura. Ad esempio: in caso di previsione di assunzione aggiuntiva dal 1° ottobre, nella colonna I si indica il valore 1, rapportato all'intero anno; invece nella colonna J si indica il valore 0,25, rapportato ai soli 3 mesi di presenza effettiva; per le supplenze già note, anche in colonna I deve essere indicata solo la percentuale di posto effettivamente coperta nell'anno di riferimento

7) nella compilazione della colonna "NOTE (costi extra Tetto di Spesa)", indicare le specifiche relative ad eventuali costi base teorici del personale dipendente non rientranti nel tetto di spesa regionale (vedasi anche successivo punto 11 della presente Legenda)

8) nella compilazione della colonna "ALTRE NOTE", indicare gli elementi significativi ai fini della valutazione del fabbisogno come, ad esempio: la specificazione del rapporto di lavoro non dipendente con il quale il fabbisogno in atto è soddisfatto (somministrazione, libero professionista, ecc.); l'indicazione del turn over previsto in caso di cessazioni già programmate in corso d'anno; la coesistenza di servizi affidati ad esterni; i passaggi da tempo parziale a tempo pieno; il numero di rapporti a tempo parziale per ogni percentuale; ecc.

9) per eventuali rapporti con il debito orario annuale, considerare i seguenti valori: Medico/ Dirigente Sanitario = 1.457 h/a (1.381 se con Rischio Rx); Comparto = 1.419 h/a (1.347 se con Rischio Rx); Dirigente PTA = 1.611 h/a

10) nella compilazione della colonna "N° mesi di effettiva copertura nell'anno (FTE)" della Tabella "DO 20..", in riferimento al personale a Tempo Parziale, occorre indicare il numero di mesi rapportati al Tempo Pieno equivalente, ossia alla percentuale del PT (ad esempio: 1 unità a TP + 1 unità a PT al 70%, entrambe in servizio l'intero anno = $(12 + 12*70\%) = 20,4$ mesi)

11) per la compilazione del prospetto economico in calce alla Tabella "DO 20.." seguire le note operative ivi richiamate; in particolare:

- nell'importo "ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri" occorre riportare il totale complessivo della corrispondente e separata Tabella ("ALTRI COSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA"), dove sono indicati gli importi dei fondi contrattuali, gli oneri sociali ed altre voci non rientranti nel costo – base del personale; la percentuale sul costo – base del personale (cella G110) risultante nel prospetto economico della Tabella "DO 2021" va poi riportata nei prospetti delle Tabelle "DO 2022" e "DO 2023" (in questo modo sarà rilevato automaticamente il totale degli "ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri" per gli anni 2022 e 2023); in questa rilevazione, il Totale Complessivo viene sterilizzato dagli eventuali importi in aumento dei fondi contrattuali ai sensi dell'art. 11 comma 1 del DL 35/2019, come previsto dalla DGR 23 – 2703 del 29.12.2020 (si tratta infatti di importi in deroga ai Tetti di Spesa)
- nell'importo "ALTRI COSTI FABBISOGNO 20..." occorre riportare il totale degli importi della Scheda Piano Fabbisogno relativamente alla Tipologia del rapporto di lavoro "NON DIPENDENTE", aggiungendo anche quello dei rapporti di lavoro a titolo di supplenza (che, non rientrando fra i costi necessari della Dotazione Organica, non sono ricompresi nel Totale calcolato della prima cella del prospetto: "Costo base dotazione organica");
- nell'importo "di cui COSTI EXTRA TETTO DI SPESA", riportare gli eventuali costi che non rientrano nel Tetto di Spesa regionale, corrispondenti a quelli indicati dalla DGR 40-773 del 12.10.2018 (ad esempio, i costi del personale ESACRI/ ex Croce Rossa); in particolare, fra tali costi non rientranti nel Tetto di Spesa regionale, vanno indicati anche quelli correlati ad eventuali processi di reinternalizzazione programmati dalle ASR alla luce di quanto previsto dalla DGR 5.3.2021 n. 8 – 2933 ai sensi dell'art. 11 comma 3 del DL 35/2019.

12) in materia di processi di reinternalizzazione programmati dalle ASR, di cui DGR 5.03.2021 n.8 - 2933 ai sensi dell'art. 11 comma 3 del DL 35/2019, si rimanda alla compilazione della scheda "Reinternalizzazione", inserendo il dettaglio della Dotazione Organica Reinternalizzata, ed una sintesi di costi correlati ai processi di reinternalizzazione del suddetto personale.
I costi inseriti sono da considerarsi un "di cui" dei "COSTI EXTRA TETTO DI SPESA" di cui al punto 11).
Tale scheda è da considerarsi parte integrante e sostanziale della Scheda Progettuale di Reinternalizzazione che le aziende interessate devono presentare in allegato al piano dei fabbisogni.

Reinternalizzazione

	CATEGORIA/PROFILO	Dotazione Organica Reninternalizzata (personale dipendente)							Costo base individuale lordo	N° mesi di effettiva copertura nell'anno
		TP	PT 90%	PT 83%	PT 80%	PT 70%	PT 50%	PT 30%		
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	DIRIGENTE MEDICO SC							0	86.156	
	DIRIGENTE MEDICO SS							0	79.916	
	DIRIGENTE MEDICO							0	74.929	
	DIRIGENTE VETERINARIO SC							0	86.156	
	DIRIGENTE VETERINARIO SS							0	79.916	
	DIRIGENTE VETERINARIO							0	74.929	
		0	0	0	0	0	0	0		
DIRIGENZA SPTA	DIRIGENTE - FARMACISTA SC							0	86.156	
	DIRIGENTE - FARMACISTA SS							0	79.380	
	DIRIGENTE - FARMACISTA							0	69.003	
	DIRIGENTE - BIOLOGO SC							0	86.156	
	DIRIGENTE - BIOLOGO SS							0	79.380	
	DIRIGENTE - BIOLOGO							0	69.003	
	DIRIGENTE - CHIMICO SC							0	86.156	
	DIRIGENTE - CHIMICO SS							0	79.380	
	DIRIGENTE - CHIMICO							0	69.003	
	DIRIGENTE - PSICOLOGO SC							0	86.156	
	DIRIGENTE - PSICOLOGO SS							0	79.380	
	DIRIGENTE - PSICOLOGO							0	69.003	
	DIRIGENTE - FISICO SC							0	86.156	
	DIRIGENTE - FISICO SS							0	79.380	
	DIRIGENTE - FISICO							0	69.003	
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SC							0	61.184	
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SS							0	61.184	
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE							0	61.184	
	DIRIGENTE AVVOCATO SC							0	61.184	
	DIRIGENTE AVVOCATO SS							0	61.184	
	DIRIGENTE AVVOCATO							0	61.184	
	DIRIGENTE INGEGNERE SC							0	61.184	
	DIRIGENTE INGEGNERE SS							0	61.184	
	DIRIGENTE INGEGNERE							0	61.184	
	DIRIGENTE ARCHITETTO SC							0	61.184	
	DIRIGENTE ARCHITETTO SS							0	61.184	
	DIRIGENTE ARCHITETTO							0	61.184	
	DIRIGENTE ANALISTA SC							0	61.184	
	DIRIGENTE ANALISTA SS							0	61.184	
	DIRIGENTE ANALISTA							0	61.184	
	DIRIGENTE STATISTICO SC							0	61.184	
	DIRIGENTE STATISTICO SS							0	61.184	
	DIRIGENTE STATISTICO							0	61.184	
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SC							0	61.184	
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SS							0	61.184	
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO							0	61.184	
		0	0	0	0	0	0	0		

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
ID	ANNO	UNITA' ORGANIZZATIVA	AREA TECNICO FUNZIONALE	RUOLO	PROFILO	CATEGORIA	N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2021 (TESTE)	FABBISOGNO: N° UNITA' (FTE)	N° MESI DI COPERTURA EFFETTIVA NELL'ANNO	REGIME ORARIO	COSTO BASE ANNUO INDIVIDUALE	COSTO BASE ANNUO TOTALE	RAPPORTO DI LAVORO	TIPOLOGIA
1	2021	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
2	2021	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
3	2021	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
4	2021	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
5	2021	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
6	2021	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
7	2021	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	3	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 21.539,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
8	2021	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
9	2021	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
10	2021	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
11	2021	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
12	2021	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
13	2021	SOC GERIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
14	2021	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
15	2021	SOS DIP. MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
16	2021	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
17	2021	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
18	2021	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
19	2021	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
20	2021	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
21	2021	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
22	2021	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	7	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 50.257,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
23	2021	SC RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
24	2021	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
25	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
26	2021	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
27	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
28	2021	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
29	2021	SOC SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

30	2021	SOS DIP. MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
31	2021	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
32	2021	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
33	2021	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
34	2021	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 159.832,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
35	2021	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
36	2021	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
37	2021	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
38	2021	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
39	2021	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
40	2021	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
41	2021	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
42	2021	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
43	2021	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
44	2021	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 159.832,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
45	2021	SOS ENDOSCOPIA DIGESTIVA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
46	2021	SOC GERIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
47	2021	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
48	2021	SOS DIP. MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
49	2021	ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
50	2021	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
51	2021	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
52	2021	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
53	2021	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
54	2021	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
55	2021	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
56	2021	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
57	2021	SC RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
58	2021	SOS DIP. RADIOTERAPIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
59	2021	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

60	2021	SOS DIP.SPDC	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
61	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 159.832,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
62	2021	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
63	2021	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
64	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 159.832,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
65	2021	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
66	2021	SOS CURE PALLIATIVE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
67	2021	SC IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	1	1	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 6.659,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
68	2021	SOC SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
69	2021	SOS DIP.MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
70	2021	DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
71	2021	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 299.716,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
72	2021	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	17	20	218	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 1.361.210,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
73	2021	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 283.836,00		
74	2021	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	14	14	168	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 1.049.006,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
75	2021	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 77.338,80		
76	2021	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	6	69	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 430.841,75	DIPENDENTE	INDETERMINATA
77	2021	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 91.140,00		
78	2021	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	4	37	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 231.031,08	DIPENDENTE	INDETERMINATA
79	2021	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	7	74	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 462.062,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
80	2021	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 524.503,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
81	2020	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 449.574,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
82	2021	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	6	16	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 99.905,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
83	2021	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 473.256,00		
84	2021	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	6	48	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 299.716,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
85	2021	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ -		
86	2020	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	8	85	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 530.747,08	DIPENDENTE	INDETERMINATA
87	2021	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	6	63	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 393.377,25	DIPENDENTE	INDETERMINATA
88	2021	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	14	14,7	169,4	TEMPO PARZIALE	€ 74.929,00	€ 1.057.747,72	DIPENDENTE	INDETERMINATA
89	2021	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 138.272,40		

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

90	2021	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 794.640,00		
91	2021	SOS ENDOSCOPIA DIGESTIVA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	5	48	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 299.716,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
92	2021	SOC GERIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 374.645,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
93	2021	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 149.858,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
94	2021	SOS DIP. MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	4	37	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 231.031,08	DIPENDENTE	INDETERMINATA
95	2021	ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	1	3	26	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 162.346,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
96	2021	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	7	73	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 455.818,08	DIPENDENTE	INDETERMINATA
97	2021	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	8	79	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 493.282,58	DIPENDENTE	INDETERMINATA
98	2021	MEDICO COMPETENTE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	1	3	20	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 124.881,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
	2021	MEDICO COMPETENTE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 11.718,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
99	2021	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	6	50	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 312.204,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
100	2021	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	6	48	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 299.716,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
101	2021	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	8	9	101	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 630.652,42	DIPENDENTE	INDETERMINATA
102	2021	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	11	20	125	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 780.510,42	DIPENDENTE	INDETERMINATA
103	2021	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 40.622,40	DIPENDENTE	INDETERMINATA
104	2021	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 1.595.223,16		
105	2021	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	6	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
106	2021	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 89.000,00	NON DIPENDENTE	
107	2021	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 40.101,60		
108	2021	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 711.224,00		
109	2021	SC RADIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	10	14	118	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 736.801,83	DIPENDENTE	INDETERMINATA
110	2021	SC RADIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ -		
111	2021	SOS DIP. RADIOTERAPIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
112	2021	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 374.645,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
113	2021	SOS DIP.SPDC	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
114	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 149.858,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
115	2021	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 74.929,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
116	2021	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 1.488.856,13		
117	2021	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	9	106	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 661.872,83	DIPENDENTE	INDETERMINATA
118	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	7	56	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 349.668,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

119	2021	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	7	75	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 468.306,25	DIPENDENTE	INDETERMINATA
120	2021	SOS CURE PALLIATIVE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	1	3	20	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 124.881,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
121	2021	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 149.858,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
122	2021	SC. IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	2	26	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 162.346,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
123	2021	SOC SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	8	8	90	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 561.967,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
124	2021	SOS DIP.MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	6	61	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 380.889,08	DIPENDENTE	INDETERMINATA
125	2021	SOS DIP.MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente					€ 30.000,00		NON DIPENDENTE	
126	2021	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
127	2021	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
128	2021	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
129	2021	SOS DIP. VETERINARIO AREA B	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
130	2021	SOS DIP.VETERINARIO AREA C	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
131	2021	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	8	8	95	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 593.187,92	DIPENDENTE	INDETERMINATA
132	2021	SOS DIP. VETERINARIO AREA B	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	3	3,5	39	TEMPO PARZIALE	€ 74.929,00	€ 243.519,25	DIPENDENTE	INDETERMINATA
133	2021	SOS DIP.VETERINARIO AREA C	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	2	2	20	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 124.881,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
134	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
135	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.380,00	€ 79.380,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
136	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente	7	8	95	TEMPO PIENO	€ 69.003,00	€ 546.273,75	DIPENDENTE	INDETERMINATA
137	2021	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	BIOLOGI	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 69.003,00	€ 138.006,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
138	2021	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	BIOLOGI	Dirigente	2	3	28	TEMPO PIENO	€ 69.003,00	€ 161.007,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
139	2021	SOS PSICOLOGIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.380,00	€ 79.380,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
140	2021	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente					€ 314.843,23			
141	2021	SOS PSICOLOGIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente	9	11	112	TEMPO PIENO	€ 69.003,00	€ 644.028,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
142	2021	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente	3	3			€ 100.000,00		NON DIPENDENTE	
143	2021	DIPSA DIRETTORE	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
144	2021	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ -		
145	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
146	2021	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
147	2021	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	DIRIGENZA_PROFESIONALE	AVVOCATO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
148	2021	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	DIRIGENZA_PROFESIONALE	DIRIGENTE AVVOCATO	Dirigente	0	1	3	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 15.296,00	DIPENDENTE	DETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

149	2021	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	DIRIGENZA_PROFESIONALE	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	61184	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
150	2021	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	DIRIGENZA_PROFESIONALE	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	61184	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
151	2021	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_PROFESIONALE	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	61184	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
152	2021	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	DIRIGENZA_PROFESIONALE	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	61184	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
153	2021	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente SS	0	1	8	TEMPO PIENO	61184	€ 40.789,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
154	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	61184	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
155	2021	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente	1	0	4	TEMPO PIENO	61184	€ 20.394,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
156	2021	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	61184	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
157	2021	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	61184	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
158	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	61184	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
159	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	0	1	9	TEMPO PIENO	61184	€ 45.888,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
160	2021	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
161	2021	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	61184	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
162	2021	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	0	1	8	TEMPO PIENO	61184	€ 40.789,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
163	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	0	1	10	TEMPO PIENO	61184	€ 50.986,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
164	2021	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	2	1	16	TEMPO PIENO	61184	€ 81.578,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
165	2021	FORMAZIONE	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	0	1	1	TEMPO PIENO	61184	€ 5.098,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
166	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	61184	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
167	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	0	3	TEMPO PIENO	61184	€ 15.296,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
168	2021	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	0	1	1	TEMPO PIENO	61184	€ 5.098,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
169	2021	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	2	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
170	2021	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€ 35.184,00	€ 29.202,72	DIPENDENTE	INDETERMINATA
171	2021	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
172	2021	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€ 35.184,00	€ 17.592,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
173	2021	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
174	2021	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
175	2021	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
176	2021	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	2	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
177	2021	DIPSA CHIRURGIA ORL DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
178	2021	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

179	2021	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
180	2021	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
181	2021	DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
182	2021	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
183	2021	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
184	2021	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
185	2021	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
186	2021	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
187	2021	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
188	2021	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
189	2021	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 105.552,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
190	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
191	2021	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
192	2021	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
193	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
194	2021	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	3	14	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 41.048,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
195	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
196	2021	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
197	2021	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
198	2021	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
199	2021	DIPSA HOSPICE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
200	2021	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
201	2021	CORSO DI LAUREA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	3	3	14	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 41.048,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
202	2021	DIPSA CONSULTORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
203	2021	DIPSA OSTETRICA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	DS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -		
204	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
205	2021	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
206	2021	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
207	2021	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
208	2021	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	DS	4	3,9	46,8	TEMPO PARZIALE	€ 35.184,00	€ 137.217,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

209	2021	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
210	2021	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
211	2021	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -	DIPENDENTE	INDETERMINATA
212	2021	DIPSA VETERINARI	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
213	2021	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	35	24,5	294	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 797.083,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
214	2021	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	9	10	109	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 295.517,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
215	2021	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	23	24	277	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 750.993,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
216	2021	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	22	20,6	247,2	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 670.200,40	DIPENDENTE	INDETERMINATA
217	2021	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	18	20	218	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 591.034,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
218	2021	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	14	17	192	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 520.544,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
219	2021	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	6,64	79,68	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 216.025,76	DIPENDENTE	INDETERMINATA
220	2021	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	33	36	399	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.081.755,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
221	2021	DIPSA DIALISI PERITONEALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	3	2,49	29,88	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 81.009,66	DIPENDENTE	INDETERMINATA
222	2021	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	9	97	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 262.983,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
223	2021	DIPSA CHIRURGIA ORL DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	12,5	150	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 406.675,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
224	2021	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	24	19,92	239,04	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 648.077,28	DIPENDENTE	INDETERMINATA
225	2021	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	18	213	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 577.478,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
226	2021	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	56	59	675	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.830.037,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
227	2021	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	9	11	110	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 298.228,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
228		DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	25	26	301	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 816.061,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
229	2021	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	21	22	261	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 707.614,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
230	2021	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	14	15	169	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 458.187,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
231	2021	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	15	12,45	149,4	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 405.048,30	DIPENDENTE	INDETERMINATA
232	2021	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	18	20	218	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 591.034,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
233	2021	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	6	7	73	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 197.915,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
234	2021	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	7	8	85	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 230.449,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
235	2021	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	9	11	110	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 298.228,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
236	2021	DIPSA COUNTRY PEDIATRICO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
237	2021	DIPSA RADIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
238	2021	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

239	2021	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
240	2021	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	84	86	1008	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 2.732.856,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
241	2021	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 162.670,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
242	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	8	50	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 135.558,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
243	2021	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	16	14,4	172,8	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 468.489,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
244	2021	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	13	101	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 273.827,83	DIPENDENTE	INDETERMINATA
245	2021	NUCLEO OSPEDALIERO CONTINUITA' DI CURE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 195.204,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
246	2021	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	25	23,8	285,6	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 774.309,20	DIPENDENTE	INDETERMINATA
247	2021	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	56	59	675	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.830.037,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
248	2021	DIPSA NUCLEO DISTRETTUALE CONTINUITA' DI CURE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
249	2021	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	9	10	109	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 295.517,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
250	2021	DIPSA SERVIZI AMBULATORIALI TERRITORIALI	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	10	10	120	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 325.340,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
251	2021	DIPSA HOSPICE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 227.738,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
252	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
253	2021	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	11	100	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 271.116,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
254	2021	DIPSA MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
255	2021	MEDICINA SPORTIVA	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 27.003,22	DIPENDENTE	INDETERMINATA
256	2021	CORSO DI LAUREA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
257	2021	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	D	9	7,73	92,76	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 251.487,82	DIPENDENTE	INDETERMINATA
258	2021	DIPSA COUNTRY PEDIATRICO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
259	2021	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	17	18	205	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 555.789,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
260	2021	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	3	6	39	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 105.735,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
261	2021	DIPSA CONSULTORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	9	8,33	99,96	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 271.008,22	DIPENDENTE	INDETERMINATA
262	2021	DIETOLOGIA DIPSA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	2	3	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
263	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
264	2021	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	2	1,7	20,4	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 55.307,80	DIPENDENTE	INDETERMINATA
265	2021	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
266	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
267	2021	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

268	2021	DIPSA SPRESAL	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	1	2	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
269	2021	NUCLEO OSPEDALIERO CONTINUITA' DI CURE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ -		
270	2021	DIPSA RADIOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	31	35	376	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.019.398,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
271	2021	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	8	7,43	89,16	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 241.727,62	DIPENDENTE	INDETERMINATA
272	2021	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	6	7	75	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 203.337,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
273	2021	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	10	9,11	106,32	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 32.534,00	€ 288.251,24	DIPENDENTE	INDETERMINATA
274	2021	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	32	34	391	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.060.066,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
275	2021	FORMAZIONE	PTA	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
276	2021	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	AUDIOMETRISTA	D	0	1	8	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 21.689,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
277	2021	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	D	4	5	55	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 149.114,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
278	2021	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	D	31	32,52	330,4	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 32.534,00	€ 895.769,47	DIPENDENTE	INDETERMINATA
279	2021	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	LOGOPEDISTA	D	5	4,83	57,96	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 157.139,22	DIPENDENTE	INDETERMINATA
280	2021	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	LOGOPEDISTA	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
281	2021	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ORTOTTISTA	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
282	2021	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	4	8,4	100,8	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 273.285,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
283	2021	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	6	7	72	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 195.204,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
284	2021	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
285	2021	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
286	2021	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	4	3,4	40,8	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 110.615,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
287	2021	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	3	4	40	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 108.446,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
288	2021	DIPSA SPRESAL	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	7	8	85	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 230.449,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
289	2021	DIPSA VETERINARI	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	4	4	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
290	2021	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA' E DELL'ETA' EVOLUTIVA	D	4	3,7	44,4	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 120.375,80	DIPENDENTE	INDETERMINATA
291	2021	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PSICHIATRICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
292	2021	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	1	0	3	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 7.466,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
293	2021	DIPSA DIALISI PERITONEALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
294	2021	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	2	1	13	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 32.352,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
295	2021	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	2	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
296	2021	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	PUERICULTRICE	C	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 89.592,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
297	2021	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	PUERICULTRICE	C	2	1,8	21,6	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 53.755,20	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

298	2021	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	MASSOFISIOTERAPISTA	C	4	3,83	45,96	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 114.379,12	DIPENDENTE	INDETERMINATA
299	2021	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE SOCIALE	D	10	11	123	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 333.473,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
300	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
301	2021	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
302	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	2	23	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 62.356,83	DIPENDENTE	INDETERMINATA
303	2021	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
304	2021	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
305	2021	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
306	2021	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
307	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
308	2021	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE TECNICO	C	4	5	57	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 141.854,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
309	2021	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE TECNICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
310	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	C	3	6	49	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 121.944,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
311	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 59.728,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
312	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 149.320,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
313	2021	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	2	0	7	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 17.420,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
314	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO CENTRALINISTA NON VEDENTE	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
315	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
316	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
317	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 139.820,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
318	2021	SERVIZI VARI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORI TECNICI	BS	7	7				€ 200.000,00	NON DIPENDENTE	
319	2021	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	3	4	39	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 90.883,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
320	2021	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	9	90	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 209.730,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
321	2021	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	0	1	3	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 6.991,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
322	2021	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	8	9	99	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 230.703,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
323	2021	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	6,3	75,6	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 176.173,20	DIPENDENTE	INDETERMINATA
324	2021	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	7	57	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 132.829,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
325	2021	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	8	11	105	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 244.685,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
326	2021	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	0	2	6	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 13.982,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
327	2021	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	6	8	78	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 181.766,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

328	2021	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
329	2021	DIPSA CHIRURGIA ORL DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	10	8,81	105,72	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 246.362,84	DIPENDENTE	INDETERMINATA
330	2021	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	10	11	123	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 286.631,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
331	2021	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	9	90	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 209.730,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
332	2021	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	24	31	309	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 720.073,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
333	2021	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	5	4,5	54	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 125.838,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
334	2021	DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	13	22	183	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 426.451,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
335	2021	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	13	16	165	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 384.505,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
336	2021	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	1	12	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
337	2021	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	8	87	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 202.739,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
338	2021	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	10	87	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 202.739,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
339	2021	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	6	5,4	64,8	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 151.005,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
340	2021	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	6	7	72	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 167.784,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
341	2021	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	10	108	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 251.676,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
342	2021	DIPSA RADIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
343	2021	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
344	2021	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
345	2021	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	11	110	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 256.336,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
346	2021	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	4	28	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 65.249,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
347	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
348	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	3	4	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
349	2021	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	6	7	75	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 174.775,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
350	2021	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	45	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 104.865,00	DIPENDENTE	DETERMINATA
351	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
352	2021	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
353	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
354	2021	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
355	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
356	2021	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
357	2021	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 13.219,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

358	2021	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 21.944,37	DIPENDENTE	INDETERMINATA
359	2021	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,7	8,4	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 18.507,30	DIPENDENTE	INDETERMINATA
360	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	19	22	231	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 508.950,75	DIPENDENTE	INDETERMINATA
361	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 23.795,10	DIPENDENTE	INDETERMINATA
362	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	3	2,7	32,4	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 71.385,30	DIPENDENTE	INDETERMINATA
363	2021	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 26.439,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
364	2021	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,7	8,4	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 18.507,30	DIPENDENTE	INDETERMINATA
365	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	5	7	62	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 136.601,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
366	2021	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 52.878,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
367	2021	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 26.439,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
368	2021	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 26.439,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
369	2021	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
370	2021	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
371	2021	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 49.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
372	2021	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
373	2021	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 49.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
374	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
375	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 49.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
376	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	4	3,36	40,32	TEMPO PARZIALE	€ 24.958,00	€ 83.858,88	DIPENDENTE	INDETERMINATA
377	2021	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
378	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€ 35.184,00	€ 29.202,72	DIPENDENTE	INDETERMINATA
379	2021	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
380	2021	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	1	1	4	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 11.728,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
381	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	3	2,8	33,6	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 91.095,20	DIPENDENTE	INDETERMINATA
382	2021	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2	1,83	21,96	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 59.537,22	DIPENDENTE	INDETERMINATA
383	2021	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
384	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
385	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
386	2021	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	4	5	50	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 135.558,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
387	2021	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

388	2021	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	4	6	59	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 159.958,83	DIPENDENTE	INDETERMINATA
389	2021	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	9	11	119	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 322.628,83	DIPENDENTE	INDETERMINATA
390	2021	FORMAZIONE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
391	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	5	4,5	54	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 146.403,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
392	2021	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
393	2021	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
394	2021	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	3	2	29	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 78.623,83	DIPENDENTE	INDETERMINATA
395	2021	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 26.877,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
396	2021	MEDICO COMPETENTE	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 26.877,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
397	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	19	18,3	208,6	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 29.864,00	€ 519.135,87	DIPENDENTE	INDETERMINATA
398	2021	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	6	8	74	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 184.161,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
399	2021	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 26.877,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
400	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	11	13	134	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 333.481,33	DIPENDENTE	INDETERMINATA
401	2021	SC SERD	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 26.877,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
402	2021	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
403	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	5	6	61	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 151.808,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
404	2021	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	7	4,8	57,6	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 143.347,20	DIPENDENTE	INDETERMINATA
405	2021	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	11	12	133	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 330.992,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
406	2021	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	10	13	117	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 291.174,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
407	2021	FORMAZIONE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	2	3	25	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 62.216,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
408	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	12	13	136	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 338.458,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
409	2021	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	2	5	27	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 67.194,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
410	2021	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	11	15	136	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 338.458,67	DIPENDENTE	INDETERMINATA
411	2021	SERVIZI VARI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	C	14	14			€ 625.000,00		NON DIPENDENTE	
412	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
413	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
414	2021	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	1	1	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 2.203,25	DIPENDENTE	INDETERMINATA
415	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	15	19	180	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 396.585,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
416	2021	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	2	14	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 30.845,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
417	2021	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	9	10	120	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 264.390,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

418	2021	SC SERD	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 13.219,50	DIPENDENTE	INDETERMINATA
419	2021	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	3	5	40	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 88.130,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
420	2021	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	4	3,8	45,6	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 100.468,20	DIPENDENTE	INDETERMINATA
421	2021	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	6	4,59	55,08	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 121.355,01	DIPENDENTE	INDETERMINATA
422	2021	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	0	1	1	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 2.203,25	DIPENDENTE	INDETERMINATA
423	2021	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	7	8	92	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 202.699,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
424	2021	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COMMESSO	A	3	3,66	47,92	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 24.958,00	€ 99.665,61	DIPENDENTE	INDETERMINATA
425	2021	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COMMESSO	A	1	2	17	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 35.357,17	DIPENDENTE	INDETERMINATA
426	2021	DIPSA	OSPEDALE	COMPARTO TECNICO E SANITARIO	IP OSS TECNICO LAB		12	12				€ 680.000,00	NON DIPENDENTE	
427	2021											€ 875.835,00		
428														
429														
430	2021	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
431	2021	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
432	2021	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 162.670,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
433	2021	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	D	4	3,40	40,80	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 32.534,00	€ 110.615,60	DIPENDENTE	INDETERMINATA
434	2021	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	16,70	200,40	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 32.534,00	€ 543.317,80	DIPENDENTE	INDETERMINATA
435	2021	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
436	2021	COQ	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 374.645,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
437	2021	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 111.856,00	DIPENDENTE	INDETERMINATA
438														
439														
440		COQ												

	CATEGORIA/PROFILO	PERSONALE IN SERVIZIO 1.1.2021		Dotazione Organica			
		TP	PT	TP	PT 90%	PT 83%	8
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	DIRIGENTE MEDICO SC	26		26			
	DIRIGENTE MEDICO SS	25		26			
	DIRIGENTE MEDICO	219	1	272			
	DIRIGENTE VETERINARIO SC	1		1			
	DIRIGENTE VETERINARIO SS	2		2			
	DIRIGENTE VETERINARIO	12	1	13			
		285	2	340	0	0	
DIRIGENZA SPTA	DIRIGENTE – FARMACISTA SC	1		1			
	DIRIGENTE – FARMACISTA SS	1		1			
	DIRIGENTE - FARMACISTA	7		8			
	DIRIGENTE - BIOLOGO SC						
	DIRIGENTE - BIOLOGO SS						
	DIRIGENTE - BIOLOGO	4		5			
	DIRIGENTE – CHIMICO SC						
	DIRIGENTE – CHIMICO SS						
	DIRIGENTE – CHIMICO						
	DIRIGENTE – PSICOLOGO SC						
	DIRIGENTE – PSICOLOGO SS	1		1			
	DIRIGENTE - PSICOLOGO	9		11			
	DIRIGENTE – FISICO SC						
	DIRIGENTE – FISICO SS						
	DIRIGENTE – FISICO						
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SC	1		1			
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SS						
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE	2		2			
	DIRIGENTE AVVOCATO SC	1		1			
	DIRIGENTE AVVOCATO SS						
	DIRIGENTE AVVOCATO			1			
	DIRIGENTE INGEGNERE SC						
	DIRIGENTE INGEGNERE SS	2		2			
	DIRIGENTE INGEGNERE	1		1			
	DIRIGENTE ARCHITETTO SC						
	DIRIGENTE ARCHITETTO SS						
	DIRIGENTE ARCHITETTO						
	DIRIGENTE ANALISTA SC						
	DIRIGENTE ANALISTA SS	1		2			
	DIRIGENTE ANALISTA	1		0			
	DIRIGENTE STATISTICO SC						
	DIRIGENTE STATISTICO SS						
	DIRIGENTE STATISTICO						
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SC	3		3				
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SS	1		3				
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	3		4				
		39	0	47	0	0	

RUOLO SANITARIO (COMPARTO)	Ds	CPSS - INFERMIERE	30	2	45		1	
	Ds	CPSS - INFERMIERE PEDIATRICO	1		1			
	Ds	CPSS - OSTETRICA						
	Ds	CPSS - DIETISTA						
	Ds	CPSS - ASSISTENTE SANITARIA	1		1			
	Ds	CPSS - TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA	3		3			
	Ds	CPSS - TECNICO LABORATORIO	2		2			
	Ds	CPSS - TECNICO AUDIOMETRISTA						
	Ds	CPSS - TECNICO PERFUSIONISTA						
	Ds	CPSS - TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA						
	Ds	CPSS - FISIOTERAPISTA	3	1	3	1		
	Ds	CPSS - LOGOPEDISTA						
	Ds	CPSS - ORTOTTISTA						
	Ds	CPSS - EDUCATORE PROFESSIONALE	1		1			
	Ds	CPSS - TEC. PREVENZIONE	2		3			
	Ds	CPSS - TEC. NEUROPSICOMOTRICITA'						
	D	CPS - INFERMIERE	559	128	603	31	51	
	D	CPS - INFERMIERE PEDIATRICO	8	4	8	1	1	
	D	CPS - OSTETRICA	25	4	29	2	1	
	D	CPS - DIETISTA	4	1	5			
	D	CPS - ASSISTENTE SANITARIA	5		6			
	D	CPS - TECNICO RADIOLOGIA MEDICA	41	3	45	1	1	
	D	CPS - TECNICO LABORATORIO	39	10	43	2	7	
	D	CPS - TECNICO AUDIOMETRISTA			1			
	D	CPS - TECNICO PERFUSIONISTA						
	D	CPS - TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA	4		5			
	D	CPS - FISIOTERAPISTA	23	12	27	1	4	
	D	CPS - LOGOPEDISTA	7	1	7		1	
	D	CPS - ORTOTTISTA	3		3			
	D	CPS - EDUCATORE PROFESSIONALE	12	2	18	1		
	D	CPS - TEC. PREVENZIONE	17	2	19	1		
	D	CPS - TEC. NEUROPSICOMOTRICITA'	3	1	3			
	D	CPS - MASSAGGIATORE NON VEDENTE						
	C	INFERMIERE GENERICO SENIOR	7		4			
C	PUERICULTRICE SENIOR	3	2	3	2			
C	MASSIOFISIOTERAPISTA SENIOR	3	1	3		1		
Bs	INFERMIERE GENERICO							
		806	174	891	43	68		

RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE (COMPARTO)	D	ASSISTENTE RELIGIOSO		
	Ds	COLLAB. PROF.ASSIST.SOCIALE SENIOR		
	Ds	COLLAB. TECNICO PROF.LE SENIOR		
	D	COLLAB. PROFESS.ASSISTENTE SOCIALE	10	
	D	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	9	
	C	ASSISTENTE TECNICO	5	
	C	PROGRAMMATORE	3	
	C	OPERAT.TECN.SPECIALIZZATO SENIOR	9	
	Bs	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	9	
	Bs	OPERATORE SOCIO SANITARIO	176	29
	B	OPERATORE TECNICO / OTA	29	8
	A	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	12	3

	262	40		
RUOLO AMMINISTRATIVO (COMPARTO)	Ds	COLLAB. AMM.VO PROFESS. SENIOR	3	1
	D	COLLABORATORE AMM.VO PROFESS.	34	4
	C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	82	20
	Bs	COADIUTORE AMMIN. SENIOR	3	
	B	COADIUTORE AMMIN.	38	9
	A	COMMESSO	2	2
			162	36

	11			
	10			
	6			
	6			
	7			
	9			
	225	11	7	
	34	4	1	
	12		2	
	320	15	10	
	3		1	
	38	2	1	
	101	4	10	
	3			
	48	2	3	
	4		2	
	197	8	17	

1554,00	252,00
1806	

1795,00	66,00	95,00	0
---------	-------	-------	---

COSTO BASE DOTAZIONE ORGANICA	70.337.981
ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri (fondi + IVC + RIA + Ind. Dipartimento + Inail, ecc.)	29.340.997
TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA	99.678.978
ALTRI COSTI DEL FABBISOGNO 2021 (*)	8.660.907
TOTALE COSTO FABBISOGNO 2021	108.339.885
di cui COSTI EXTRA TETTO DI SPESA (**)	2.159.073
TETTO DI SPESA 2021	107.516.476
SALDO: Costo Fabbisogno netto – Tetto di Spesa	-1.335.664

Personale CRI +
Personale
dipendente adibito a
COVID

(*) riportare il totale degli importi della scheda "Piano Fabbisogno 2021" relativamente a costi base

(**) riportare gli eventuali costi (base) di personale che non rientrano nel Tetto di Spesa regionale, *processi di reinternalizzazione del personale in accordo a quanto stabilito con DGR 5.3.2021 n. 1000*, personale ESACRI/ ex Croce rossa e l'eventuale spesa di risorse umane 2018-2019 (entro i limiti di spesa regionale), *l'erogazione delle prestazioni ambulatoriali aggiuntive nel rispetto della programmazione delle ASL, con eccezione del 2018, il personale delle ASR operante nelle strutture SAAPA e COQ, e l'eventuale spesa regionale complessivo per risorse Umane di cui in precedenza, è da intendersi riferito al bilancio 2019, tenendo comunque conto del valore espresso in colonna D1 nei provvedimenti regionali di bilancio e del consolidato regionale. La definizione del detto tetto di spesa del Personale deve essere in linea con l'art. 1 della L. 60/2019 e s.m.i.*

Si attesta che i costi derivanti dal presente Piano del Fabbisogno del Personale rientrano nei limiti di cui ai tetti

Il Direttore dell'ASR _____

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

ID	ANNO	UNITA' ORGANIZZATIVA	AREA TECNICO FUNZIONALE	RUOLO	PROFILO	CATEGORIA	PREVISIONE N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (TESTE)	FABBISOGNO: N° UNITA' (FTE)	N° MESI DI COPERTURA EFFETTIVA NELL'ANNO	REGIME ORARIO	
1	2022	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
2	2022	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
3	2022	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
4	2022	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
5	2022	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
6	2022	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	0	0	TEMPO PIENO	€
7	2022	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
8	2022	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	0	0	TEMPO PIENO	€
9	2022	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
10	2022	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
11	2022	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
12	2022	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
13	2022	SOC GERIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	0	0	TEMPO PIENO	€
14	2022	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
15	2022	SOS DIP. MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	1	6	TEMPO PIENO	€
16	2022	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
17	2022	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
18	2022	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
19	2022	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
20	2022	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
21	2022	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

22	2022	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	6	TEMPO PIENO	€
23	2022	SC RADIOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
24	2022	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
25	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
26	2022	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
27	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
28	2022	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
29	2022	SOC SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
30	2022	SOS DIP.MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	1	6	TEMPO PIENO	€
31	2022	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
32	2022	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
33	2022	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
34	2022	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
35	2022	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
36	2022	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
37	2022	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
38	2022	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
39	2022	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
40	2022	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
41	2022	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
42	2022	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
43	2022	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

44	2022	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
45	2022	SOS ENDOSCOPIA DIGESTIVA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
46	2022	SOC GERIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
47	2022	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
48	2022	SOS DIP. MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	0	6	TEMPO PIENO	€
49	2022	ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
50	2022	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
51	2022	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
52	2022	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
53	2022	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
54	2022	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
55	2022	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
56	2022	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
57	2022	SC RADIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
58	2022	SOS DIP. RADIOTERAPIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
59	2022	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
60	2022	SOS DIP.SPDC	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
61	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
62	2022	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
63	2022	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
64	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
65	2022	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

66	2022	SOS CURE PALLIATIVE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
67	2022	SC IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
68	2022	SOC SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
69	2022	SOS DIP.MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	0	6	TEMPO PIENO	€
70	2022	DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
71	2022	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	4	48	TEMPO PIENO	€
72	2022	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	20	20	240	TEMPO PIENO	€
73	2022	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	14	14	168	TEMPO PIENO	€
74	2022	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€
75	2022	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	4	48	TEMPO PIENO	€
76	2022	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€
77	2022	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€
78	2022	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€
79	2022	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	1	6	12	TEMPO PIENO	€
80	2022	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	6	48	TEMPO PIENO	€
81	2022	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€
82	2022	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€
83	2022	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	15	14,7	169,4	TEMPO PARZIALE	€
84	2022	SOS ENDOSCOPIA DIGESTIVA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€
85	2022	SOC GERIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€
86	2022	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€
87	2022	SOS DIP. MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	4	48	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

88	2022	ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€
89	2022	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€
90	2022	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€
91	2022	MEDICO COMPETENTE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€
92	2022	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€
93	2022	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€
94	2022	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	9	9	108	TEMPO PIENO	€
95	2022	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	10	20	120	TEMPO PIENO	€
96	2022	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	6	36	TEMPO PIENO	€
97	2022	SC RADIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	11	14	132	TEMPO PIENO	€
98	2022	SOS DIP. RADIOTERAPIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€
99	2022	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€
100	2022	SOS DIP.SPDC	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€
101	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€
102	2022	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€
	2022	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente					
103	2022	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	9	9	108	TEMPO PIENO	€
104	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	7	72	TEMPO PIENO	€
105	2022	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€
106	2022	SOS CURE PALLIATIVE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€
107	2022	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€
108	2022	SC IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

109	2022	SOC SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€
110	2022	SOS DIP.MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€
111	2022	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€
112	2022	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
113	2022	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
114	2022	SOS DIP. VETERINARIO AREA B	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
115	2022	SOS DIP.VETERINARIO AREA C	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
116	2022	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€
117	2022	SOS DIP. VETERINARIO AREA B	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	4	3,5	42	TEMPO PARZIALE	€
118	2022	SOS DIP.VETERINARIO AREA C	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€
119	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
120	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
121	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€
122	2022	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	BIOLOGI	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€
123	2022	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	BIOLOGI	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€
124	2022	SOS PSICOLOGIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
125	2022	SOS PSICOLOGIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente	11	11	132	TEMPO PIENO	€
	2022	SOS PSICOLOGIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente					
126	2022	DIPSA DIRETTORE	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
127	2022	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€
128	2022	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€
129	2022	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

130	2022	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	DIRIGENZA_PROFESSIONALE	AVVOCATO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
131	2022	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	DIRIGENZA_PROFESSIONALE	AVVOCATO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€
132	2022	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	DIRIGENZA_PROFESSIONALE	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
133	2022	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	DIRIGENZA_PROFESSIONALE	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
134	2022	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	DIRIGENZA_PROFESSIONALE	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€
135	2022	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_PROFESSIONALE	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€
136	2022	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
137	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
138	2022	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€
139	2022	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
140	2022	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
141	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€
142	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
143	2022	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
144	2022	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
145	2022	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
146	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€
147	2022	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€
148	2022	FORMAZIONE	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€
149	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	0	1	9	TEMPO PIENO	€
150	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€
151	2022	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

152	2022	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	2	21	TEMPO PIENO	€
153	2022	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€
154	2022	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
155	2022	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€
156	2022	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
157	2022	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
158	2022	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
159	2022	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	2	21	TEMPO PIENO	€
160	2022	DIPSA CHIRURGIA ORL DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
161	2022	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
162	2022	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
163	2022	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
164	2022	DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
165	2022	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
166	2022	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
167	2022	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
168	2022	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
169	2022	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
170	2022	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
171	2022	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
172	2022	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	3	3	36	TEMPO PIENO	€
173	2022	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

174	2022	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
175	2022	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
176	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
177	2022	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	3	33	TEMPO PIENO	€
178	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
179	2022	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
180	2022	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
181	2022	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
182	2022	DIPSA HOSPICE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
183	2022	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
184	2022	CORSO DI LAUREA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	3	3	33	TEMPO PIENO	€
185	2022	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
186	2022	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
187	2022	DIPSA CONSULTORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
188	2022	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	DS	0	0	0	TEMPO PIENO	€
189	2022	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
190	2022	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	0	1	9	TEMPO PIENO	€
191	2022	DIPSA VETERINARI	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
192	2022	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
193	2022	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
194	2022	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
195	2022	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	DS	4	3,9	46,8	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

196	2022	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	35	24,5	294	TEMPO PARZIALE	€
197	2022	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	10	10	120	TEMPO PIENO	€
198	2022	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	24	24	288	TEMPO PIENO	€
199	2022	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	22	20,6	247,2	TEMPO PARZIALE	€
200	2022	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	20	20	240	TEMPO PIENO	€
201	2022	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	17	204	TEMPO PIENO	€
202	2022	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	6,64	79,68	TEMPO PARZIALE	€
203	2022	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	36	36	432	TEMPO PIENO	€
204	2022	DIPSA DIALISI PERITONEALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	3	2,49	29,88	TEMPO PARZIALE	€
205	2022	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	9	9	108	TEMPO PIENO	€
206	2022	DIPSA CHIRURGIA ORL DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	12,5	150	TEMPO PARZIALE	€
207	2022	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	24	19,92	239,04	TEMPO PARZIALE	€
208	2022	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	18	18	216	TEMPO PIENO	€
209	2022	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	59	59	708	TEMPO PIENO	€
210	2022	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€
211	2022	DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	26	26	312	TEMPO PIENO	€
212	2022	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	22	22	264	TEMPO PIENO	€
213	2022	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	15	15	180	TEMPO PIENO	€
214	2022	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	15	12,45	149,4	TEMPO PARZIALE	€
215	2022	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	20	20	240	TEMPO PIENO	€
216	2022	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€
217	2022	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	8	96	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

218	2022	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€
219	2022	DIPSA COUNTRY PEDIATRICO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€
220	2022	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€
221	2022	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
222	2022	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
223	2022	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	86	86	1032	TEMPO PIENO	€
224	2022	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	5	5	60	TEMPO PIENO	€
225	2022	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	8	96	TEMPO PIENO	€
226	2022	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	16	14,4	172,8	TEMPO PARZIALE	€
227	2022	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	13	13	156	TEMPO PIENO	€
228	2022	NUCLEO OSPEDALIERO CONTINUITA' DI CURE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	6	6	72	TEMPO PIENO	€
229	2022	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	25	23,8	285,6	TEMPO PARZIALE	€
230	2022	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	59	59	708	TEMPO PIENO	€
231	2022	DIPSA NUCLEO DISTRETTUALE CONTINUITA' DI CURE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€
232	2022	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	10	10	120	TEMPO PIENO	€
233	2022	DIPSA SERVIZI AMBULATORIALI TERRITORIALI	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	10	10	120	TEMPO PIENO	€
234	2022	DIPSA HOSPICE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€
235	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€
236	2022	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€
237	2022	DIPSA MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
238	2022	MEDICINA SPORTIVA	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€
239	2022	CORSO DI LAUREA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

240	2022	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE DI FAMIGLIA	D	0	4	24	TEMPO PIENO	€
242	2022	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	D	9	7,73	92,76	TEMPO PARZIALE	€
243	2022	DIPSA COUNTRY PEDIATRICO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€
244	2022	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	18	18	216	TEMPO PIENO	€
245	2022	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	6	6	72	TEMPO PIENO	€
246	2022	DIPSA CONSULTORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	9	8,33	99,96	TEMPO PARZIALE	€
247	2022	DIETOLOGIA DIPSA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€
248	2022	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
249	2022	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	2	1,7	20,4	TEMPO PARZIALE	€
250	2022	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
251	2022	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
252	2022	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€
253	2022	DIPSA SPRESAL	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€
254	2022	NUCLEO OSPEDALIERO CONTINUITA' DI CURE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	0	0	0	TEMPO PIENO	€
255	2022	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€
256	2022	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	35	35	420	TEMPO PIENO	€
257	2022	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	8	7,43	89,16	TEMPO PARZIALE	€
258	2022	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€
259	2022	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	11	9,11	109,32	TEMPO PIENO/PARZIALE	€
260	2022	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	34	34	408	TEMPO PIENO	€
261	2022	FORMAZIONE	PTA	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
262	2022	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	D	5	5	60	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

263	2022	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	AUDIOMETRISTA	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
264	2022	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	D	35	32,52	390,24	TEMPO PIENO/PARZIALE	€
265	2022	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	LOGOPEDISTA	D	5	4,83	57,96	TEMPO PARZIALE	€
266	2022	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	LOGOPEDISTA	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€
267	2022	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ORTOTTISTA	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€
268	2022	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	4	3,4	40,8	TEMPO PARZIALE	€
269	2022	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€
270	2022	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	4	5	58	TEMPO PIENO	€
271	2022	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
272	2022	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	4	3,4	40,8	TEMPO PARZIALE	€
273	2022	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€
274	2022	DIPSA SPRESAL	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	8	8	96	TEMPO PIENO	€
275	2022	DIPSA VETERINARI	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	4	4	36	TEMPO PIENO	€
276	2022	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA' E DELL'ETA' EVOLUTIVA	D	4	3,7	44,4	TEMPO PARZIALE	€
277	2022	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PSICHIATRICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€
278	2022	DIPSA DIALISI PERITONEALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€
279	2022	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€
280	2022	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€
281	2022	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	PUERICULTRICE	C	3	3	36	TEMPO PIENO	€
282	2022	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	PUERICULTRICE	C	2	1,8	21,6	TEMPO PARZIALE	€
283	2022	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	MASSOFISIOTERAPISTA	C	4	3,83	45,96	TEMPO PARZIALE	€
284	2022	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE SOCIALE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

285	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
286	2022	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
287	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€
288	2022	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€
289	2022	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
290	2022	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
291	2022	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
292	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
293	2022	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE TECNICO	C	5	6	62	TEMPO PIENO	€
294	2022	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE TECNICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€
295	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	C	6	6	72	TEMPO PIENO	€
296	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	2	2	24	TEMPO PIENO	€
297	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	5	5	60	TEMPO PIENO	€
298	2022	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	0	0	0	TEMPO PIENO	€
299	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
300	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
301	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	5	5	60	TEMPO PIENO	€
302	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO CENTRALINISTA NON VEDENTE	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
303	2022	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€
304	2022	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	9	108	TEMPO PIENO	€
305	2022	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
306	2022	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	9	108	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

307	2022	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	6,3	75,6	TEMPO PARZIALE	€
308	2022	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	7	84	TEMPO PIENO	€
309	2022	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	11	11	132	TEMPO PIENO	€
310	2022	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
311	2022	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	8	8	96	TEMPO PIENO	€
312	2022	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
313	2022	DIPSA CHIRURGIA ORL DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	10	8,81	105,72	TEMPO PARZIALE	€
314	2022	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	11	11	132	TEMPO PIENO	€
315	2022	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	9	108	TEMPO PIENO	€
316	2022	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	31	31	372	TEMPO PIENO	€
317	2022	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	5	4,5	54	TEMPO PARZIALE	€
318	2022	DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	22	22	264	TEMPO PIENO	€
319	2022	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	16	16	192	TEMPO PIENO	€
320	2022	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PARZIALE	€
321	2022	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	8	8	96	TEMPO PIENO	€
322	2022	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	10	10	120	TEMPO PIENO	€
323	2022	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	6	5,4	64,8	TEMPO PARZIALE	€
324	2022	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	7	84	TEMPO PIENO	€
325	2022	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	10	10	120	TEMPO PIENO	€
326	2022	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
327	2022	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
328	2022	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	11	11	132	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

329	2022	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€
330	2022	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
331	2022	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	7	84	TEMPO PIENO	€
332	2022	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€
333	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
334	2022	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
335	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
336	2022	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
337	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
338	2022	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
339	2022	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
340	2022	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€
341	2022	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€
342	2022	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,7	8,4	TEMPO PARZIALE	€
343	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	22	22	264	TEMPO PIENO	€
344	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€
345	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	3	2,7	32,4	TEMPO PARZIALE	€
346	2022	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€
347	2022	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,7	8,4	TEMPO PARZIALE	€
348	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	7	7	84	TEMPO PIENO	€
349	2022	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	2	2	24	TEMPO PIENO	€
350	2022	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

351	2022	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€
352	2022	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€
353	2022	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€
354	2022	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€
355	2022	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€
356	2022	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€
357	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€
358	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€
359	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	4	3,36	40,32	TEMPO PARZIALE	€
360	2022	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€
361	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€
362	2022	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
363	2022	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	1	1	1	TEMPO PIENO	€
364	2022	FORMAZIONE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
365	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	3	2,8	33,6	TEMPO PARZIALE	€
366	2022	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2	1,83	21,96	TEMPO PARZIALE	€
367	2022	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
368	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€
369	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
370	2022	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	5	5	60	TEMPO PIENO	€
371	2022	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
372	2022	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	6	6	72	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

373	2022	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€
374	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	5	4,5	54	TEMPO PARZIALE	€
375	2022	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
376	2022	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€
377	2022	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€
378	2022	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	8	8	96	TEMPO PIENO	€
379	2022	FORMAZIONE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	3	3	36	TEMPO PIENO	€
380	2022	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€
381	2022	MEDICO COMPETENTE	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€
382	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	19	18,3	219,6	TEMPO PIENO/PARZIALE	€
383	2022	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€
384	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	13	13	156	TEMPO PIENO	€
385	2022	SC SERD	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€
386	2022	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€
387	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	6	6	72	TEMPO PIENO	€
388	2022	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	7	4,8	57,6	TEMPO PARZIALE	€
389	2022	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	12	12	144	TEMPO PIENO	€
390	2022	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	13	13	156	TEMPO PIENO	€
391	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	13	13	156	TEMPO PIENO	€
392	2022	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	5	5	60	TEMPO PIENO	€
393	2022	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	15	15	180	TEMPO PIENO	€
394	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

395	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€
396	2022	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	2	2	24	TEMPO PIENO	€
397	2022	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€
398	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	19	19	228	TEMPO PIENO	€
399	2022	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	10	10	120	TEMPO PIENO	€
400	2022	SC SERD	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€
401	2022	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	5	5	60	TEMPO PIENO	€
402	2022	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	4	3,8	45,6	TEMPO PARZIALE	€
403	2022	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	6	4,59	55,08	TEMPO PARZIALE	€
404	2022	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€
405	2022	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	8	8	96	TEMPO PIENO	€
406	2022	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COMMESSO	A	4	3,66	43,92	TEMPO PIENO/PARZIALE	€
407	2022	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COMMESSO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€
408	2022	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€
409	2022	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	DS	1	1,00	12,00	TEMPO PIENO	€
410	2022	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	5	5,00	60,00	TEMPO PIENO	€
411	2022	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	D	4	3,4	40,8	TEMPO PIENO/PARZIALE	€
412	2022	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	16,7	200,4	TEMPO PIENO/PARZIALE	€
413	2022	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€
414	2022	COQ	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€
415	2022	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€
369	2022	SOCIALE PROFESSIONALE A	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	SOCIOLOGO	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

1631

1600,15

1600,82

	CATEGORIA/PROFILO	Dotazione Organica (personale)				
		TP	PT 90%	PT 83%	PT 80%	PT 70%
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	DIRIGENTE MEDICO SC	28				
	DIRIGENTE MEDICO SS	24				
	DIRIGENTE MEDICO	272				1
	DIRIGENTE VETERINARIO SC	1				
	DIRIGENTE VETERINARIO SS	2				
	DIRIGENTE VETERINARIO	13				
		340	0	0	0	1
DIRIGENZA SPTA	DIRIGENTE – FARMACISTA SC	1				
	DIRIGENTE – FARMACISTA SS	1				
	DIRIGENTE - FARMACISTA	8				
	DIRIGENTE - BIOLOGO SC					
	DIRIGENTE - BIOLOGO SS					
	DIRIGENTE - BIOLOGO	5				
	DIRIGENTE – CHIMICO SC					
	DIRIGENTE – CHIMICO SS					
	DIRIGENTE – CHIMICO					
	DIRIGENTE – PSICOLOGO SC					
	DIRIGENTE – PSICOLOGO SS	1				
	DIRIGENTE - PSICOLOGO	11				
	DIRIGENTE – FISICO SC					
	DIRIGENTE – FISICO SS					
	DIRIGENTE – FISICO					
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SC	1				
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SS					
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE	2				
	DIRIGENTE AVVOCATO SC	1				
	DIRIGENTE AVVOCATO SS					
	DIRIGENTE AVVOCATO	1				
	DIRIGENTE INGEGNERE SC					
	DIRIGENTE INGEGNERE SS	2				
	DIRIGENTE INGEGNERE	1				
	DIRIGENTE ARCHITETTO SC					
	DIRIGENTE ARCHITETTO SS					
	DIRIGENTE ARCHITETTO					
	DIRIGENTE ANALISTA SC					
	DIRIGENTE ANALISTA SS	2				
	DIRIGENTE ANALISTA	0				
	DIRIGENTE STATISTICO SC					
	DIRIGENTE STATISTICO SS					
	DIRIGENTE STATISTICO					
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SC	3				
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SS	3					
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	5					
		48	0	0	0	0

RUOLO SANITARIO (COMPARTO)	Ds	CPSS - INFERMIERE	45		1		
	Ds	CPSS - INFERMIERE PEDIATRICO	1				
	Ds	CPSS - OSTETRICA					
	Ds	CPSS - DIETISTA					
	Ds	CPSS - ASSISTENTE SANITARIA	1				
	Ds	CPSS - TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA	3				
	Ds	CPSS - TECNICO LABORATORIO	2				
	Ds	CPSS - TECNICO AUDIOMETRISTA					
	Ds	CPSS - TECNICO PERFUSIONISTA					
	Ds	CPSS - TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA					
	Ds	CPSS - FISIOTERAPISTA	3	1			
	Ds	CPSS - LOGOPEDISTA					
	Ds	CPSS - ORTOTTISTA					
	Ds	CPSS - EDUCATORE PROFESSIONALE	1				
	Ds	CPSS - TEC. PREVENZIONE	3				
	Ds	CPSS - TEC. NEUROPSICOMOTRICITA'					
	D	CPS - INFERMIERE	607	31	51		35
	D	CPS - INFERMIERE PEDIATRICO	8	1	1		
	D	CPS - OSTETRICA	29	2	1		1
	D	CPS - DIETISTA	5				1
	D	CPS - ASSISTENTE SANITARIA	6				
	D	CPS - TECNICO RADIOLOGIA MEDICA	49	1	1		1
	D	CPS - TECNICO LABORATORIO	43	2	7		
	D	CPS - TECNICO AUDIOMETRISTA	1				
	D	CPS - TECNICO PERFUSIONISTA					
	D	CPS - TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA	5				
	D	CPS - FISIOTERAPISTA	27	1	4		6
	D	CPS - LOGOPEDISTA	7		1		
	D	CPS - ORTOTTISTA	3				
	D	CPS - EDUCATORE PROFESSIONALE	14	1			
	D	CPS - TEC. PREVENZIONE	19	1			
	D	CPS - TEC. NEUROPSICOMOTRICITA'	3				1
	D	CPS - MASSAGGIATORE NON VEDENTE					
	C	INFERMIERE GENERICO SENIOR	4				
	C	PUERICULTRICE SENIOR	3	2			
	C	MASSIOFISIOTERAPISTA SENIOR	3		1		
Bs	INFERMIERE GENERICO						
			895	43	68	0	45

RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE (COMPARTO)	D	ASSISTENTE RELIGIOSO					
	Ds	COLLAB. PROF.ASSIST.SOCIALE SENIOR					
	Ds	COLLAB. TECNICO PROF.LE SENIOR					
	D	COLLAB. PROFESS.ASSISTENTE SOCIALE	11				
	D	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	10				
	C	ASSISTENTE TECNICO	7				
	C	PROGRAMMATORE	6				
	C	OPERAT.TECN.SPECIALIZZATO SENIOR	7				
	Bs	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	9				
	Bs	OPERATORE SOCIO SANITARIO	221	11	7		9
	B	OPERATORE TECNICO / OTA	34	4	1		2
	A	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	12		2		1

317	15	10	0	12
-----	----	----	---	----

RUOLO AMMINISTRATIVO (COMPARTO)	Ds	COLLAB. AMM.VO PROFESS. SENIOR	3		1		
	D	COLLABORATORE AMM.VO PROFESS.	38	2	1		
	C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	101	4	10		4
	Bs	COADIUTORE AMMIN. SENIOR	3				
	B	COADIUTORE AMMIN.	48	2	3		3
	A	COMMESSO	4		2		

197	8	17	0	7
-----	---	----	---	---

1797,00	66,00	95,00	0,00	65,00
---------	-------	-------	------	-------

2049

COSTO BASE DOTAZIONE ORGANICA	77.051.778		
ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri (fondi + IVC + RIA + Ind. Dipartimento + Inail, ecc.)	29.340.997	38,08%	(percento)
TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA	106.392.775		
ALTRI COSTI DEL FABBISOGNO 2022 (*)	1.803.699		
TOTALE COSTO FABBISOGNO 2022	108.196.474		
di cui COSTI EXTRA TETTO DI SPESA (**)	2.159.073		Personale CRI + Personale dipendente adibito a COVID
TETTO DI SPESA 2022	107.516.476		
SALDO: Costo Fabbisogno netto – Tetto di Spesa	-1.479.075		

(*) riportare il totale degli importi della scheda "Piano Fabbisogno 2022" relativamente a costi base

(**) riportare gli eventuali costi (base) di personale che non rientrano nel Tetto di Spesa regionale conseguente ai processi di reinternalizzazione del personale in accordo a quanto stabilito con D. spesa ...non include l'eventuale personale ESACRI/ ex Croce rossa e l'eventuale spesa di risorse (DGR 28-7537 del 14.9.2018) per l'erogazione delle prestazioni ambulatoriali aggiuntive nel rispetto i costi dei rinnovi CCNL post 2004, ad eccezione del 2018, il personale delle ASR operante nelle con specifiche entrate aziendali") Il Tetto annuale di spesa regionale complessivo per risorse U. 7703 del 12.10.2018 confermato con DGR 27-8855 del 29.04.2019, tenendo comunque conto di rientrano., quali valori tendenziali nel rispetto del vincolo del pareggio di bilancio e del consolidato conformità alle disposizioni recate dall'art.11, comma 2 del DL 35/2019 convertito in L60/2019 e

Si attesta che i costi derivanti dal presente Piano del Fabbisogno del Personale rientrano nei limiti di
D.G.R. Il Direttore dell'ASR _____

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N		
ID	ANNO	UNITA' ORGANIZZATIVA	AREA TECNICO FUNZIONALE	RUOLO	PROFILO	CATEGORIA	PREVISIONE N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2023 (TESTE)	FABBISOGNO: N° UNITA' (FTE)	N° MESI DI COPERTURA EFFETTIVA NELL'ANNO	REGIME ORARIO	COSTO BASE ANNUO INDIVIDUALE	COSTO BASE ANNUO TOTALE	RAPPORTO DI LAVORO	TIPOLOGIA	M
1	2023	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
2	2023	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
3	2023	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
4	2023	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
5	2023	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
6	2023	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 0,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
7	2023	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
8	2023	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	0	1	0	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 0,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
9	2023	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
10	2023	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
11	2023	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
12	2023	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
14	2023	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
15	2023	SOS DIP. MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
16	2023	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
17	2023	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
18	2023	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
19	2023	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
20	2023	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
21	2023	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
22	2023	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	
23	2023	SC RADIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO	

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

24	2023	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
25	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
26	2023	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
27	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
28	2023	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
29	2023	SOC SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
30	2023	SOS DIP.MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
31	2023	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
32	2023	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
33	2023	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
34	2023	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 159.832,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
35	2023	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
36	2023	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
37	2023	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
38	2023	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
39	2023	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
40	2023	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
41	2023	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
42	2023	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
43	2023	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
44	2023	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 159.832,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
45	2023	SOS ENDOSCOPIA DIGESTIVA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
46	2023	SOC GERIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
47	2023	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
49	2023	ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
50	2023	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
51	2023	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

52	2023	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
53	2023	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
54	2023	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
55	2023	SC OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
56	2023	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
57	2023	SC RADIOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
58	2023	SOS DIP. RADIOTERAPIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
59	2023	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
60	2023	SOS DIP.SPDC	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
61	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 159.832,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
62	2023	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
63	2023	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
64	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 159.832,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
65	2023	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
66	2023	SOS CURE PALLIATIVE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
67	2023	SC IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
70	2023	DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
71	2023	SC ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 299.716,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
72	2023	SC ANESTESIA RIANIMAZIONE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	20	20	240	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 1.498.580,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
73	2023	SC CARDIOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	14	14	168	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 1.049.006,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
74	2023	SC NEFROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 449.574,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
75	2023	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 299.716,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
76	2023	SC CHIRURGIA GENERALE DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 524.503,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
77	2023	SC CHIRURGIA GENERALE VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 524.503,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
78	2023	SC ORL	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 449.574,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
79	2023	SC ORTOPEDIA DOMO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	1	6	12	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 74.929,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
80	2023	SC ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	6	48	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 299.716,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

81	2023	SC OCULISTICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 599.432,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
82	2023	SC UROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 449.574,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
83	2023	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	15	14,7	169,4	TEMPO PARZIALE	€ 74.929,00	€ 1.057.747,72	DIPENDENTE	INDETERMINATO
84	2023	SOS ENDOSCOPIA DIGESTIVA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 374.645,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
85	2023	SOC GERIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 374.645,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
86	2023	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 149.858,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
87	2023	SOS DIP. MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 299.716,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
88	2023	ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
89	2023	SC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 524.503,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
90	2023	SC MEDICINA INTERNA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 599.432,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
91	2023	MEDICO COMPETENTE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
92	2023	SC NEUROLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 449.574,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
93	2023	SOC NPI	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 449.574,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
94	2023	SC ONCOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	9	9	108	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 674.361,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
95	2023	OSTETRICA GINECOLOGIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	10	20	120	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 749.290,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
96	2023	SC PEDIATRIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	6	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
97	2023	SC RADIOLOGICA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	11	14	132	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 824.219,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
98	2023	SOS DIP. RADIOTERAPIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
99	2023	SC RRF	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 374.645,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
100	2023	SOS DIP.SPDC	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
101	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 149.858,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
102	2023	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 74.929,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
	2023	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente						€ 1.488.856,13	NON DIPENDENTE	DETERMINATO
103	2023	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	9	9	108	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 674.361,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
104	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	7	72	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 449.574,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
105	2023	SC SERD	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 524.503,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
106	2023	SOS CURE PALLIATIVE	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
107	2023	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 149.858,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
108	2023	SC IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 149.858,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
109	2023	SOC SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 599.432,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
110	2023	SOS DIP.MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 449.574,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
111	2023	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 224.787,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

112	2023	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
113	2023	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ -		
114	2023	SOS DIP. VETERINARIO AREA B	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
115	2023	SOS DIP. VETERINARIO AREA C	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.916,00	€ 79.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
116	2023	SC VETERINARIO AREA A	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 599.432,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
117	2023	SOS DIP. VETERINARIO AREA B	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	4	3,5	42	TEMPO PARZIALE	€ 74.929,00	€ 262.251,50	DIPENDENTE	INDETERMINATO
118	2023	SOS DIP. VETERINARIO AREA C	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	VETERINARI	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 149.858,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
119	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 86.156,00	€ 86.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
120	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.380,00	€ 79.380,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
121	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTI	Dirigente	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 69.003,00	€ 552.024,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
122	2023	SOS DIP. SIMT	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	BIOLOGI	Dirigente	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 69.003,00	€ 138.006,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
123	2023	SOC LABORATORIO	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	BIOLOGI	Dirigente	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 69.003,00	€ 207.009,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
124	2023	SOS PSICOLOGIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 79.380,00	€ 79.380,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
125	2023	SOS PSICOLOGIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 69.003,00	€ 759.033,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
2023	SOS PSICOLOGIA	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	PSICOLOGI	Dirigente						€ 314.843,23		NON DIPENDENTE	DETERMINATO
126	2023	DIPSA DIRETTORE	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
127	2023	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ -		
128	2023	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
129	2023	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	DIRIGENZA_SANITARIA	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
130	2023	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	IRIGENZA_PROFESIONA	AVVOCATO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
131	2023	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	IRIGENZA_PROFESIONA	AVVOCATO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	DETERMINATO
132	2023	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	IRIGENZA_PROFESIONA	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
133	2023	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	IRIGENZA_PROFESIONA	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
134	2023	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	IRIGENZA_PROFESIONA	DIRIGENTE INGEGNERE	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
136	2023	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
137	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
138	2023	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	ANALISTA	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 0,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
139	2023	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
140	2023	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
141	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SC	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
142	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
143	2023	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
144	2023	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ -		
145	2023	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente SS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
146	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
147	2023	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
148	2023	FORMAZIONE	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
149	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
150	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 0,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

151	2023	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	IRIGENZA_AMMINISTRATI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Dirigente	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 61.184,00	€ 61.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
152	2023	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	21	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 61.572,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
153	2023	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€ 35.184,00	€ 29.202,72	DIPENDENTE	INDETERMINATO
154	2023	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
155	2023	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€ 35.184,00	€ 17.592,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
156	2023	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
157	2023	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
158	2023	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
159	2023	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
160	2023	DIPSA CHIRURGIA ORL DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
161	2023	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
162	2023	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
163	2023	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
164	2023	DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
165	2023	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
166	2023	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
167	2023	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
168	2023	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
169	2023	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
170	2023	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
171	2023	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
172	2023	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 105.552,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
173	2023	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
174	2023	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
175	2023	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
176	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
177	2023	DIPSA CENTRO SALLUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 105.552,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
178	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
179	2023	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
180	2023	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
181	2023	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
182	2023	DIPSA HOSPICE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
183	2023	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
184	2023	CORSO DI LAUREA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 105.552,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
185	2023	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
186	2023	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
187	2023	DIPSA CONSULTORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
188	2023	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	DS	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ -		
189	2023	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

190	2023	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
191	2023	DIPSA VETERINARI	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
192	2023	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
193	2023	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
194	2023	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
195	2023	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	DS	4	3,9	46,8	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 137.217,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
196	2023	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	35	24,5	294	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 797.083,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
197	2023	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	10	10	120	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 325.340,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
198	2023	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	24	24	288	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 780.816,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
199	2023	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	22	20,6	247,2	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 670.200,40	DIPENDENTE	INDETERMINATO
200	2023	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	20	20	240	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 650.680,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
201	2023	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	17	204	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 553.078,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
202	2023	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	6,64	79,68	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 216.025,76	DIPENDENTE	INDETERMINATO
203	2023	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	36	36	432	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.171.224,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
204	2023	DIPSA DIALISI PERITONEALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	3	2,49	29,88	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 81.009,66	DIPENDENTE	INDETERMINATO
205	2023	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	9	9	108	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 292.806,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
206	2023	DIPSA CHIRURGIA ORL DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	12,5	150	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 406.675,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
207	2023	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	24	19,92	239,04	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 648.077,28	DIPENDENTE	INDETERMINATO
208	2023	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	18	18	216	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 585.612,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
209	2023	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	59	59	708	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.919.506,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
210	2023	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 357.874,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
211	2023	DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	26	26	312	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 845.884,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
212	2023	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	22	22	264	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 715.748,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
213	2023	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	15	15	180	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 488.010,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
214	2023	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	15	12,45	149,4	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 405.048,30	DIPENDENTE	INDETERMINATO
215	2023	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	20	20	240	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 650.680,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
216	2023	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 227.738,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
217	2023	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 260.272,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
218	2023	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 357.874,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
219	2023	DIPSA COUNTRY PEDIATRICO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
220	2023	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
221	2023	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
222	2023	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
223	2023	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	86	86	1032	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 2.797.924,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
224	2023	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 162.670,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
225	2023	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 260.272,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
226	2023	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	16	14,4	172,8	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 468.489,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
227	2023	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	13	13	156	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 422.942,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
228	2023	NUCLEO OSPEDALIERO CONTINUITA' DI CURE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 195.204,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
229	2023	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	25	23,8	285,6	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 774.309,20	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

230	2023	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	59	59	708	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.919.506,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
231	2023	DIPSA NUCLEO DISTRETTUALE CONTINUITA' DI CURE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
232	2023	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	10	10	120	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 325.340,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
233	2023	DIPSA SERVIZI AMBULATORIALI TERRITORIALI	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	10	10	120	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 325.340,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
234	2023	DIPSA HOSPICE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 227.738,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
235	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
236	2023	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 357.874,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
237	2023	DIPSA MEDICINA LEGALE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
238	2023	MEDICINA SPORTIVA	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 27.003,22	DIPENDENTE	INDETERMINATO
239	2023	CORSO DI LAUREA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
240	2023	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE DI FAMIGLIA	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.535,00	€ 130.140,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
242	2023	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	D	9	7,73	92,76	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 251.487,82	DIPENDENTE	INDETERMINATO
243	2023	DIPSA COUNTRY PEDIATRICO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PEDIATRICO	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
244	2023	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	18	18	216	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 585.612,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
245	2023	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 195.204,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
246	2023	DIPSA CONSULTORIO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA	D	9	8,33	99,96	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 271.008,22	DIPENDENTE	INDETERMINATO
247	2023	DIETOLOGIA DIPSA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
248	2023	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
249	2023	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	DIETISTA	D	2	1,7	20,4	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 55.307,80	DIPENDENTE	INDETERMINATO
250	2023	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
251	2023	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
252	2023	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
253	2023	DIPSA SPRESAL	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
254	2023	NUCLEO OSPEDALIERO CONTINUITA' DI CURE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ASSISTENTE SANITARIO	D	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ -		
255	2023	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.535,00	€ 130.140,00	DIPENDENTE	DETERMINATO
256	2023	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	35	35	420	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.138.690,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
257	2023	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	8	7,43	89,16	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 241.727,62	DIPENDENTE	INDETERMINATO
258	2023	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 227.738,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
259	2023	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	11	9,11	109,32	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 32.534,00	€ 296.384,74	DIPENDENTE	INDETERMINATO
260	2023	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	34	34	408	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.106.156,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
261	2023	FORMAZIONE	PTA	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
262	2023	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	D	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 162.670,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
263	2023	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	AUDIOMETRISTA	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
264	2023	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	D	35	32,52	390,24	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 32.534,00	€ 1.058.005,68	DIPENDENTE	INDETERMINATO
265	2023	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	LOGOPEDISTA	D	5	4,83	57,96	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 157.139,22	DIPENDENTE	INDETERMINATO
266	2023	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	LOGOPEDISTA	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
267	2023	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	ORTOTTISTA	D	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
268	2023	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	4	3,4	40,8	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 110.615,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
269	2023	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 227.738,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
270	2023	DIPSA SERD	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	EDUCATORE PROFESSIONALE	D	4	5	58	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 157.247,67	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

271	2023	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
272	2023	DIPSA SIAN	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	4	3,4	40,8	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 110.615,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
273	2023	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
274	2023	DIPSA SPRESAL	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 260.272,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
275	2023	DIPSA VETERINARI	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO	D	4	4	36	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 97.602,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
276	2023	DIPSA NPI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA' E DELL'ETA' EVOLUTIVA	D	4	3,7	44,4	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 120.375,80	DIPENDENTE	INDETERMINATO
277	2023	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE PSICHIATRICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
278	2023	DIPSA DIALISI PERITONEALE	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
279	2023	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
280	2023	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE GENERICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
281	2023	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	PUERICULTRICE	C	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 89.592,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
282	2023	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	PUERICULTRICE	C	2	1,8	21,6	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 53.755,20	DIPENDENTE	INDETERMINATO
283	2023	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	MASSOFISIOTERAPISTA	C	4	3,83	45,96	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 114.379,12	DIPENDENTE	INDETERMINATO
284	2023	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE SOCIALE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 357.874,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
285	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
286	2023	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
287	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
288	2023	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
289	2023	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
290	2023	SC PREVENZIONE SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_TECNICO	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
291	2023	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
292	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
293	2023	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE TECNICO	C	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 179.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
294	2023	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE TECNICO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
295	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	PROGRAMMATORE	C	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 179.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
296	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 59.728,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
297	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 149.320,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
298	2023	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	C	0	0	0	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 0,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
299	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
300	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
301	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 139.820,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
302	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO CENTRALINISTA NON VEDENTE	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

303	2023	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 111.856,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
304	2023	DIPSA TERAPIA INTENSIVA MULTIDISCIPLINARE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	9	108	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 251.676,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
305	2023	DIPSA SERVIZI DIAGNOSTICI E PRERICOVERO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
306	2023	DIPSA BLOCCO OPERATORIO DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	9	108	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 251.676,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
307	2023	DIPSA BLOCCO OPERATORIO CENTRALE DI STERILIZZAZIONE VB	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	6,3	75,6	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 176.173,20	DIPENDENTE	INDETERMINATO
308	2023	DIPSA CARDIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 195.748,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
309	2023	DIPSA CARDIOLOGIA/NEFROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 307.604,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
310	2023	DIPSA EMODINAMICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
311	2023	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 223.712,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
312	2023	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
313	2023	DIPSA CHIRURGIA ORL	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	10	8,81	105,72	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 246.362,84	DIPENDENTE	INDETERMINATO
314	2023	DIPSA CHIRURGIA ORTOPEDIA VB	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 307.604,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
315	2023	DIPSA ORTOPEDIA UROLOGIA OCULISTICA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	9	9	108	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 251.676,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
316	2023	DIPSA DEA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	31	31	372	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 866.884,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
317	2023	DIPSA LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	5	4,5	54	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 125.838,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
318	2023	DIPSA MEDICINA MALATTIE INFETTIVE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	22	22	264	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 615.208,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
319	2023	DIPSA MEDICINA DOMO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	16	16	192	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 447.424,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
320	2023	DIPSA DAY HOSPITAL	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
321	2023	DIPSA NEUROLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 223.712,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
322	2023	DIPSA ONCOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	10	10	120	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 279.640,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
323	2023	DIPSA OSTETRICIA GINECOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	6	5,4	64,8	TEMPO PARZIALE	€ 27.964,00	€ 151.005,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
324	2023	DIPSA PUNTO NASCITA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 195.748,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
325	2023	DIPSA PEDIATRIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	10	10	120	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 279.640,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
326	2023	DIPSA RADIOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
327	2023	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
328	2023	DIPSA SERVIZI AMBULATORI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 307.604,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
329	2023	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 111.856,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
330	2023	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
331	2023	DIPSA SPDC	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 195.748,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
332	2023	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 111.856,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
333	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
334	2023	DIPSA CENTRO SALUTE MENTALE	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
335	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
336	2023	DIPSA DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
337	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
338	2023	DIPSA SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
339	2023	DIPSA RADIOTERAPIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
340	2023	DIPSA ANATOMIA PATOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 13.219,50	DIPENDENTE	INDETERMINATO
341	2023	DIPSA RADIOLOGICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 13.219,50	DIPENDENTE	INDETERMINATO
342	2023	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,7	8,4	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 13.219,50	DIPENDENTE	INDETERMINATO
343	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	22	22	264	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 581.658,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
344	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 13.219,50	DIPENDENTE	INDETERMINATO
345	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	3	2,7	32,4	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 13.219,50	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

346	2023	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 26.439,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
347	2023	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	1	0,7	8,4	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 18.507,30	DIPENDENTE	INDETERMINATO
348	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	7	7	84	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 185.073,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
349	2023	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO	B	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 52.878,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
350	2023	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 26.439,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
351	2023	DIPSA WEEK DAY SURGERY	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 26.439,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
352	2023	DIPSA DIALISI	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
353	2023	DIPSA CENTRO TRASFUSIONALE	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
354	2023	DIPSA RADIODIAGNOSTICA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 49.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
355	2023	DIPSA RRF	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
356	2023	DIPSA DOMODOSSOLA	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 49.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
357	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
358	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 49.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
359	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	4	3,36	40,32	TEMPO PARZIALE	€ 24.958,00	€ 83.858,88	DIPENDENTE	INDETERMINATO
360	2023	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	COMPARTO_TECNICO	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	A	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 24.958,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
361	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	1	0,83	9,96	TEMPO PARZIALE	€ 35.184,00	€ 29.202,72	DIPENDENTE	INDETERMINATO
362	2023	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 70.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
363	2023	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	DS	1	1	1	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 2.932,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
364	2023	FORMAZIONE	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
365	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	3	2,8	33,6	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 91.095,20	DIPENDENTE	INDETERMINATO
366	2023	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2	1,83	21,96	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 59.537,22	DIPENDENTE	INDETERMINATO
367	2023	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
368	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
369	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
370	2023	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 162.670,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
371	2023	SOS CONTROLLO DI GESTIONE	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
372	2023	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 195.204,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
373	2023	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	11	11	132	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 357.874,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
374	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	5	4,5	54	TEMPO PARZIALE	€ 32.534,00	€ 146.403,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
375	2023	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
376	2023	SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 32.534,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
377	2023	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	MPARTO_AMMINISTRATI	COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 65.068,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
378	2023	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 238.912,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

379	2023	FORMAZIONE	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 89.592,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
380	2023	SC MEDICINA E CHIRURGIA D'ACCETTAZIONE E D'URGENZA	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 26.877,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
381	2023	MEDICO COMPETENTE	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 26.877,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
382	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	19	18,3	219,6	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 29.864,00	€ 546.511,20	DIPENDENTE	INDETERMINATO
383	2023	SC SERVIZIO PSICHIATRICO TERRITORIALE	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 26.877,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
384	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	13	13	156	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 388.232,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
385	2023	SC SERD	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	0,9	10,8	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 26.877,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
386	2023	DIPSA TERRITORIO	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
387	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 179.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
388	2023	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	7	4,8	57,6	TEMPO PARZIALE	€ 29.864,00	€ 143.347,20	DIPENDENTE	INDETERMINATO
389	2023	SC GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	12	12	144	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 358.368,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
390	2023	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	13	13	156	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 388.232,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
391	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	13	13	156	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 388.232,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
392	2023	TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 149.320,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
393	2023	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	15	15	180	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 447.960,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
394	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	BS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
395	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	BS	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 55.928,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
396	2023	SOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 52.878,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
397	2023	DIPSA VERBANIA	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 26.439,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
398	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	19	19	228	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 502.341,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
399	2023	SC DISTRETTO VCO	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	10	10	120	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 264.390,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
400	2023	SC SERD	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	0,5	6	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 13.219,50	DIPENDENTE	INDETERMINATO
401	2023	SC FARMACIA	TERRITORIO	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 132.195,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
402	2023	SC AFFARI LEGALI ED ISTITUZIONALI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	4	3,8	45,6	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 100.468,20	DIPENDENTE	INDETERMINATO
403	2023	SC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	6	4,59	55,08	TEMPO PARZIALE	€ 26.439,00	€ 121.355,01	DIPENDENTE	INDETERMINATO
404	2023	GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 26.439,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
405	2023	DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIP.PREVENZIONE	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	MPARTO_AMMINISTRATI	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	8	8	96	TEMPO PIENO	€ 26.439,00	€ 211.512,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
406	2023	SC DIREZIONE SANITARIA	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	COMMESSO	A	4	3,66	43,92	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 24.958,00	€ 91.346,28	DIPENDENTE	INDETERMINATO
407	2023	SC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	PTA	MPARTO_AMMINISTRATI	COMMESSO	A	2	2	24	TEMPO PIENO	€ 24.958,00	€ 49.916,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
408	2023	COQ	OSPEDALE	MPARTO_AMMINISTRATI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 29.864,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
409	2023	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	DS	1	1,00	12,00	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
410	2023	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D	5	5,00	60,00	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 162.670,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
411	2023	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	FISIOTERAPISTA	D	4	3,4	40,8	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 32.534,00	€ 110.615,60	DIPENDENTE	INDETERMINATO
412	2023	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	D	17	16,7	200,4	TEMPO PIENO/PARZIALE	€ 32.534,00	€ 543.317,80	DIPENDENTE	INDETERMINATO
413	2023	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE	DS	1	1	12	TEMPO PIENO	€ 35.184,00	€ 35.184,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
414	2023	COQ	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	Dirigente	5	5	60	TEMPO PIENO	€ 74.929,00	€ 374.645,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO

PIANO FABBISOGNO 2023

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

415	2023	COQ	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS	4	4	48	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 111.856,00	DIPENDENTE	INDETERMINATO
369	2023	SOCIALE PROFESSIONALE A	PTA	DIRIGENZA_TECNICA	SOCIOLOGO	Dirigente	0	0	0	TEMPO PIENO	61184	€ -		
							2018	1991,35	23549,2	0	2584680	79038825,123333		
								1,33						
								1992,02						
							2022	3988,7	23.597,20			79.150.681,12		
								99,83						
								4016,87						

PIANO FABBISOGNO 2023

	CATEGORIA/PROFILO	Dotazione Organica (personale dipendente)							Costo base individuale lordo	N° mesi di effettiva copertura nell'anno	
		TP	PT 90%	PT 83%	PT 80%	PT 70%	PT 50%	PT 30%			totale
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	DIRIGENTE MEDICO SC	30							30	86.156	336
	DIRIGENTE MEDICO SS	24							24	79.916	288
	DIRIGENTE MEDICO	272				1			273	74.929	2.977
	DIRIGENTE VETERINARIO SC	1							1	86.156	12
	DIRIGENTE VETERINARIO SS	2							2	79.916	24
	DIRIGENTE VETERINARIO	13					1		14	74.929	162
		342	0	0	0	1	1	0	344		
DIRIGENZA SPTA	DIRIGENTE - FARMACISTA SC	1							1	86.156	12
	DIRIGENTE - FARMACISTA SS	1							1	79.380	12
	DIRIGENTE - FARMACISTA	8							8	69.003	96
	DIRIGENTE - BIOLOGO SC								0	86.156	
	DIRIGENTE - BIOLOGO SS								0	79.380	
	DIRIGENTE - BIOLOGO	5							5	69.003	60
	DIRIGENTE - CHIMICO SC								0	86.156	
	DIRIGENTE - CHIMICO SS								0	79.380	
	DIRIGENTE - CHIMICO								0	69.003	
	DIRIGENTE - PSICOLOGO SC								0	86.156	
	DIRIGENTE - PSICOLOGO SS	1							1	79.380	12
	DIRIGENTE - PSICOLOGO	11							11	69.003	132
	DIRIGENTE - FISICO SC								0	86.156	
	DIRIGENTE - FISICO SS								0	79.380	
	DIRIGENTE - FISICO								0	69.003	
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SC	1							1	61.184	12
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SS								0	61.184	
	DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE	2							2	61.184	24
	DIRIGENTE AVVOCATO SC	1							1	61.184	12
	DIRIGENTE AVVOCATO SS								0	61.184	
	DIRIGENTE AVVOCATO	1							1	61.184	12
	DIRIGENTE INGEGNERE SC								0	61.184	
	DIRIGENTE INGEGNERE SS	2							2	61.184	24
	DIRIGENTE INGEGNERE	1							1	61.184	12
	DIRIGENTE ARCHITETTO SC								0	61.184	
	DIRIGENTE ARCHITETTO SS								0	61.184	
	DIRIGENTE ARCHITETTO								0	61.184	
	DIRIGENTE ANALISTA SC								0	61.184	
	DIRIGENTE ANALISTA SS	2							2	61.184	24
	DIRIGENTE ANALISTA	0							0	61.184	
	DIRIGENTE STATISTICO SC								0	61.184	
	DIRIGENTE STATISTICO SS								0	61.184	
DIRIGENTE STATISTICO								0	61.184		
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SC	3							3	61.184	36	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SS	3							3	61.184	36	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	5							5	61.184	60	
		48	0	0	0	0	0	0	48		

RUOLO SANITARIO (COMPARTO)	Ds CPSS - INFERMIERE	45		1			1		47	35.184	553
	Ds CPSS - INFERMIERE PEDIATRICO	1							1	35.184	12
	Ds CPSS - OSTETRICA								0	35.184	
	Ds CPSS - DIETISTA								0	35.184	
	Ds CPSS - ASSISTENTE SANITARIA	1							1	35.184	12
	Ds CPSS - TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA	3							3	35.184	36
	Ds CPSS - TECNICO LABORATORIO	2							2	35.184	24
	Ds CPSS - TECNICO AUDIOMETRISTA								0	35.184	
	Ds CPSS - TECNICO PERFUSIONISTA								0	35.184	
	Ds CPSS - TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA								0	35.184	
	Ds CPSS - FISIOTERAPISTA	3	1						4	35.184	47
	Ds CPSS - LOGOPEDISTA								0	35.184	
	Ds CPSS - ORTOTTISTA								0	35.184	
	Ds CPSS - EDUCATORE PROFESSIONALE	1							1	35.184	12
	Ds CPSS - TEC. PREVENZIONE	3							3	35.184	36
	Ds CPSS - TEC. NEUROPSICOMOTRICITA'								0	35.184	
	D CPS - INFERMIERE	607	31	51		35	9	2	735	32.534	8.482
	D CPS - INFERMIERE PEDIATRICO	8	1	1			2		12	32.534	129
	D CPS - OSTETRICA	29	2	1		1			33	32.534	388
	D CPS - DIETISTA	5				1			6	32.534	68
	D CPS - ASSISTENTE SANITARIA	6							6	32.534	72
	D CPS - TECNICO RADIOLOGIA MEDICA	49	1	1		1			52	32.534	617
	D CPS - TECNICO LABORATORIO	43	2	7			1		53	32.534	613
	D CPS - TECNICO AUDIOMETRISTA	1							1	32.534	12
	D CPS - TECNICO PERFUSIONISTA								0	32.534	
	D CPS - TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA	5							5	32.534	60
	D CPS - FISIOTERAPISTA	27	1	4		6	1		39	32.534	431
	D CPS - LOGOPEDISTA	7		1					8	32.534	94
	D CPS - ORTOTTISTA	3							3	32.534	36
	D CPS - EDUCATORE PROFESSIONALE	14	1				1		16	32.534	183
	D CPS - TEC. PREVENZIONE	19	1				1		21	32.534	233
	D CPS - TEC. NEUROPSICOMOTRICITA'	3				1			4	32.534	44
	D CPS - MASSAGGIATORE NON VEDENTE								0	32.534	
	C INFERMIERE GENERICO SENIOR	4							4	29.864	48
	C PUERICULTRICE SENIOR	3	2						5	29.864	58
	C MASSIOFISIOTERAPISTA SENIOR	3		1					4	29.864	46
	Bs INFERMIERE GENERICO								0	27.964	
		895	43	68	0	45	16	2	1069		

RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE (COMPARTO)	D	ASSISTENTE RELIGIOSO							0	
	Ds	COLLAB. PROF.ASSIST.SOCIALE SENIOR							0	
	Ds	COLLAB. TECNICO PROF.LE SENIOR							0	
	D	COLLAB. PROFESS.ASSISTENTE SOCIALE	11						11	
	D	COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE	10						10	
	C	ASSISTENTE TECNICO	7						7	
	C	PROGRAMMATORE	6						6	
	C	OPERAT.TECN.SPECIALIZZATO SENIOR	7						7	
	Bs	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	9						9	
	Bs	OPERATORE SOCIO SANITARIO	221	11	7		9	2	250	
	B	OPERATORE TECNICO / OTA	34	4	1		2	1	42	
	A	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	12		2		1		15	
			317	15	10	0	12	3	0	357
RUOLO AMMINISTRATIVO (COMPARTO)	Ds	COLLAB. AMM.VO PROFESS. SENIOR	3		1				4	
	D	COLLABORATORE AMM.VO PROFESS.	38	2	1			1	42	
	C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	101	4	10		4	2	121	
	Bs	COADIUTORE AMMIN. SENIOR	3						3	
	B	COADIUTORE AMMIN.	48	2	3		3	1	57	
	A	COMMESO	4		2				6	
			197	8	17	0	7	4	0	233

32.534	
35.184	
35.184	
32.534	132
32.534	120
29.864	84
29.864	72
29.864	84
27.964	108
27.964	2.928
26.439	484
24.958	172
35.184	35
32.534	494
29.864	1.400
27.964	36
26.439	659
24.958	68

1799,00	66,00	95,00	0,00	65,00	24,00	2,00	2051,00
2051							

COSTO BASE DOTAZIONE ORGANICA	77.347.083		
ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri (fondi + IVC + RIA + Ind. Dipartimento + Inail, ecc.)	29.340.997	37,93%	(percentuale sul costo-base)
TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA	106.688.080		
ALTRI COSTI DEL FABBISOGNO 2023 (*)	1.803.699		
TOTALE COSTO FABBISOGNO 2023	108.491.779		
di cui COSTI EXTRA TETTO DI SPESA (**)	2.159.073	Personale CRI + Personale dipendente adibito a COVID	
TETTO DI SPESA 2023	107.516.476		
SALDO: Costo Fabbisogno netto – Tetto di Spesa	-1.183.770		

(*) riportare il totale degli importi della scheda "Piano Fabbisogno 2023" relativamente a costi base per: tipologia rapporto di lavoro "Non Dipendenti prestazioni"

(**) riportare gli eventuali costi (base) di personale che non rientrano nel Tetto di Spesa regionale, appositamente annotati nella scheda "Piano Fabbisogno 2023" *consequente ai processi di reinternalizzazione del personale in accordo a quanto stabilito con DGR 5.3.2021 n. 8-2933 sia a quanto disposto con DGR 28-7537 del 14.9.2018 per l'erogazione delle prestazioni ambulatoriali aggiuntive nel rispetto della programmazione delle ASL e COQ, attesa. Mentre include i costi dei rinnovi CCNL post 2004, ad eccezione del 2018, il personale delle ASR operante nelle strutture SAAPA e COQ, aziendale finanziata nel 2017 con specifiche entrate aziendali") Il Tetto annuale di spesa regionale complessivo per risorse Umane di cui in precedenza indicati in tabella D, della DGR 40-7703 del 12.10.2018 confermato con DGR 27-8855 del 29.04.2019, tenendo comunque conto del valore espresso in tabella D, della DGR 40-7703 del 12.10.2018, quali valori tendenziali nel rispetto del vincolo del pareggio di bilancio e del consolidato regionale. Personale deve intendersi determinato in conformità alle disposizioni recate dall'art. 11, comma 2 del DL 35/2019 convertito in L60/2019 e s.m.i.*

Si attesta che i costi derivanti dal presente Piano del Fabbisogno del Personale rientrano nei limiti di cui ai tetti di spesa per il personale per il triennio 2021 – 2023 ap
D.G.R. Il Direttore dell'ASR _____

Legenda

Descrizione dei Campi dei prospetti relativi alla rilevazione del "FABBISOGNO COVID 2021"	
Unità Organizzativa	Indicare l'articolazione organizzativa aziendale presa a base per la rilevazione del fabbisogno Covid (Degenza Covid, Area Critica Covid, Pronto Soccorso, USCA, SISP, Altro)
Area Tecnico Funzionale	Indicare l'area organizzativa di riferimento: ospedale, territorio, dipartimento di prevenzione
Disciplina (Medici)	Per il personale medico, indicare la specifica disciplina di appartenenza
Qualificazione Soggettiva	Indicare la qualificazione soggettiva del personale assunto per l'emergenza Covid, in base alle medesime indicazioni delle schede di rilevazione settimanale periodicamente inviate dalle Aziende Sanitarie Regionali (Specialisti; Medici Specializzandi; Medici Specializzandi ex art. 2 ter L 27/2020; Medici abilitati non specializzati; Pensionati; Personale trattenuto min servizio ex art.12 DL 18/2020; Personale con titolo estero ex art.13 DL 18/2020)
N° mesi di copertura effettiva nell'anno (FTE)	Indicare il numero di mesi di cui si prevede la copertura effettiva nel corso dell'anno, rapportato a Tempo Pieno Equivalente (esempio 1: n. 1 assunzione a TP prevista dal 1° aprile: n° di mesi effettivi = 9; esempio 2: n. 1 unità in servizio TP dal 1°/3 al 31/8: n° di mesi effettivi = 6)
Costo base annuo individuale	Per il personale dipendente, indicare il trattamento economico fondamentale individuale di ogni profilo, al lordo di oneri ed Irap, specificato nel foglio di lavoro "RIEPILOGO 2021 COVID" (si tratta di valori aggiornati per il comparto e per la dirigenza sanitaria e non sanitaria ai CC.CC.NN.LL. 2016 – 2018; i valori invece non sono aggiornati rispetto a quanto stabilito dall'art. 1 c. 407 della L. 178/2020; questi valori non comprendono inoltre il Valore Comune dell'Indennità di Qualificazione Professionale, il cui importo è computato nei relativi fondi contrattuali); per il personale non dipendente, indicare invece il costo lordo complessivo sulla base delle indicazioni fornite dalla Unità di Crisi regionale con nota n. 12343 del 10.3.2020 e s.i.m. (ad esempio: Medico Specializzando a contratto LP = 40 E/h; Infermiere a contratto LP = 30 E/h)
Rapporto di lavoro	Indicare se si tratta di rapporto di lavoro dipendente o non dipendente
Tipologia	In caso di lavoro dipendente, indicare se si tratta di rapporto a tempo indeterminato o determinato; in caso di lavoro non dipendente, confermare l'opzione non dipendente
Modalità di assunzione	Il campo segnala le modalità di assunzione osservate per soddisfare il fabbisogno Covid. Occorre indicare le modalità di copertura previste, fra le seguenti: assunzione ordinaria (ossia selezione/concorsi o procedura di mobilità o utilizzo graduatoria vigente); comando; incarico straordinario; somministrazione; categorie protette (assunzione ai sensi della L. 68/99); personale universitario; supplenze; stabilizzazione; attività finanziate (su delega o altra disposizione regionale/ nazionale); specialisti ambulatoriali; acquisto di prestazioni a favore dell'azienda; contratti libero professionali; convenzioni con altre aziende del SSN.

Avvertenze di compilazione dei prospetti relativi a "FABBISOGNO 2021 COVID"	
1) i primi 6 record dei prospetti del Fabbisogno 2021 sono compilati a titolo meramente esemplificativo	
2) la compilazione delle celle delle colonne C, D, E, F, H, I, M, P, Q, T è guidata (deve essere necessariamente inserita una delle voci comprese nel relativo menù a tendina)	
3) le celle delle colonne O ("Costo Base Annuo Totale") sono già calcolate (rappresentano il prodotto delle colonne N e L)	
4) il Costo Base Annuo Individuale Lordo (colonna P) del personale dipendente deve essere ripreso da quello riportato nel Foglio di Lavoro "RIEPILOGO 2021" (il costo è comprensivo di Oneri ed Irap)	
5) nella compilazione della colonna M ("Fabbisogno N° Unità (FTE)"), in caso di personale a Tempo Parziale occorre indicare la somma rapportata, appunto, a Tempo Pieno Equivalente (ad esempio, nel caso di 2 unità di personale a tempo parziale, rispettivamente al 50% ed all'83%, occorre indicare 0,5 + 0,83 = 1,33)	
6) sempre nella colonna M ("Fabbisogno: n° unità (FTE)"), le unità di personale vanno indicate con riferimento all'intero anno di riferimento; invece nella colonna N ("N° mesi di copertura effettiva nell'anno") vanno indicati solo i mesi di cui si prevede l'effettiva copertura. Ad esempio: in caso di assunzione dal 1° aprile, nella colonna I si indica il valore 1, rapportato all'intero anno; invece nella colonna J si indica il valore 9, rapportato ai soli 9 mesi di presenza effettiva	
7) nella compilazione della colonna "NOTE", indicare eventuali indicazioni significative rispetto all'estrinsecazione dei dati riportati in Tabella (ad esempio, relativamente alla previsione di eventuali rinnovi dei contratti attivati nella fase di piena emergenza Covid, ovvero eventuali specifiche in merito alle Unità Organizzative in cui sono stati inseriti gli assunti Covid)	

Legenda

8) per la compilazione del prospetto economico in calce alla Tabella "RIEPILOGO 2021 COVID" seguire le note operative ivi richiamate ; in particolare, nell'importo "Altri Costi Fabbisogno Covid..." occorre riportare nella cella evidenziata in giallo il valore percentuale ripreso dalla scheda "Altri Costi" elaborata per il PTFP 2021 – 2023; gli altri valori sono calcolati automaticamente rispetto a quelli inseriti nel medesimo prospetto in corrispondenza delle diverse categorie/ profili di personale

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P	Q	R
ID	ANNO	UNITA' ORGANIZZATIVA	AREA TECNICO FUNZIONALE	RUOLO	PROFILO	DISCIPLINA (MEDICI)	QUALIFICAZIONE E SOGGETTIVA	CATEGORIA	PREVISIONE N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2021 (TESTE)	FABBISOGNO: N° UNITA' (FTE)	N° MESI DI COPERTURA EFFETTIVA NELL'ANNO	REGIME ORARIO	COSTO BASE ANNUO INDIVIDUALE	COSTO BASE ANNUO TOTALE	RAPPORTO DI LAVORO
1	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO		MEDICO ABILITATO NON SPECIALIZZATO	Dirigente	8	8	40	TEMPO PIENO	€ 300.000,00	€ 300.000,00	NON DIPENDENTE
2	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	CHIRURGIA GENERALE	SPECIALISTA	Dirigente	1	1	1		€ 200,00	€ 200,00	NON DIPENDENTE
3	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	PEDIATRIA	SPECIALISTA	Dirigente	1	1	2		€ 17.049,00	€ 17.049,00	NON DIPENDENTE
4	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	FARMACOLOGIA MEDICA	SPECIALISTA	Dirigente	1	1	1		€ 6.818,00	€ 6.818,00	NON DIPENDENTE
5	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE			D	1	1	12		€ 50.000,00	€ 50.000,00	NON DIPENDENTE
6	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE			D	43	43	475	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 1.287.804,17	DIPENDENTE
7	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO			BS	41	41	476	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 1.109.238,67	DIPENDENTE
8	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE			D	0	2	2	TEMPO PIENO	€ 6.108,48	€ 6.108,48	NON DIPENDENTE
9	2021	DEGENZA COVID	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO			BS	10	10	50	TEMPO PIENO	€ 165.234,78	€ 165.234,78	NON DIPENDENTE
10	2021	PRONTO SOCCORSO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE			D	0	5	38	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 103.024,33	DIPENDENTE
11	2021	PRONTO SOCCORSO	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO			BS	0	4	44	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 102.534,67	DIPENDENTE
12	2021	AREA CRITICA COVID	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	SPECIALISTA	Dirigente	1	1	8		€ 96.000,00	€ 96.000,00	NON DIPENDENTE
13	2021	AREA CRITICA COVID	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	MEDICO SPECIALIZZATO	Dirigente	2	2	18		€ 120.000,00	€ 120.000,00	NON DIPENDENTE
14	2021	AREA CRITICA COVID	OSPEDALE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	PENSIONATO	Dirigente	2	2	24		€ 240.000,00	€ 240.000,00	NON DIPENDENTE
15	2021	AREA CRITICA COVID	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE			D	0	8	60	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 162.670,00	DIPENDENTE
16	2021	AREA CRITICA COVID	OSPEDALE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO			BS	0	4	30	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 69.910,00	DIPENDENTE
17	2021	ALTRO	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	OSTETRICA			D	0	5	48	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 130.136,00	DIPENDENTE
18	2021	LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	BIOLOGI	BIOLOGIA	SPECIALISTA	Dirigente	2	2	11		€ 120.000,00	€ 120.000,00	NON DIPENDENTE
19	2021	LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO			D	5	5	21	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 56.934,50	DIPENDENTE
20	2021	LABORATORIO ANALISI	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO			D	1	1	2	TEMPO PIENO	€ 6.951,74	€ 6.951,74	NON DIPENDENTE
21	2021	RADIOLOGIA	OSPEDALE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA			D	7	7	65	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 176.225,83	DIPENDENTE
22	2021	FARMACIA	OSPEDALE	DIRIGENZA_SANITARIA	FARMACISTA			Dirigente	0	3	21		€ 92.400,00	€ 92.400,00	NON DIPENDENTE
23	2021	ALTRO	OSPEDALE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO			C	8	10	112	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 278.730,67	DIPENDENTE
24	2021	SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO		MEDICO ABILITATO NON SPECIALIZZATO	Dirigente	5	19	138		€ 640.000,00	€ 640.000,00	NON DIPENDENTE
25	2021	SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO		PENSIONATO	Dirigente	0	8	54		€ 414.000,00	€ 414.000,00	NON DIPENDENTE

FABBISOGNO 2021 COVID

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

26	2021	SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO		MEDICO SPECIALIZZANDO	Dirigente	0	1	11			€ 70.000,00	NON DIPENDENTE
27	2021	SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	DIRIGENZA_MEDICA	ODONTOIATRA			Dirigente	0	7	42			€ 280.000,00	NON DIPENDENTE
28	2021	SISP	TERRITORIO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE			D	3	24	194	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 525.966,33	DIPENDENTE
29	2021	SISP	TERRITORIO DI PREVENZIONE	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO			BS	4	10	95	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 221.381,67	DIPENDENTE
30	2021	SISP	TERRITORIO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO			C	7	10	98	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 243.889,33	DIPENDENTE
31	2021	SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO			C	0	3	27	TEMPO PIENO		€ 150.000,00	NON DIPENDENTE
32	2021	SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	COADIUTORE AMMINISTRATIVO			BS	0	15	134	TEMPO PIENO		€ 379.000,00	NON DIPENDENTE
33	2021	SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COMPARTO_TECNICO	ASSISTENTE SOCIALE			D	2	2	24			€ 120.000,00	NON DIPENDENTE
34	2021	SISP	TERRITORIO DI PREVENZIONE	COMPARTO_SANITARIO	TECNICO DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO			D	6	6	72	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 195.204,00	DIPENDENTE
35	2021	SISP	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	ALTRO	ALTRO				4	4	16	TEMPO PARZIALE			NON DIPENDENTE
36	2021	ALTRO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO		MEDICO SPECIALIZZANDO	Dirigente	1	1	6			€ 37.500,00	NON DIPENDENTE
37	2021	ALTRO	TERRITORIO	COMPARTO_SANITARIO	INFERMIERE			D	7	1	66	TEMPO PIENO	€ 32.534,00	€ 178.937,00	DIPENDENTE
38	2021	ALTRO	TERRITORIO	COMPARTO_TECNICO	OPERATORE SOCIO SANITARIO			BS	2	2	12	TEMPO PIENO	€ 27.964,00	€ 27.964,00	DIPENDENTE
39	2021	ALTRO	TERRITORIO	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO			C	3	3	36	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 89.592,00	DIPENDENTE
40	2021	USCA	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO	CONTINUITA' ASSISTENZIALE	SPECIALISTA	Dirigente	30	13,5	216	TEMPO PIENO		€ 1.030.726,00	NON DIPENDENTE
41	2021	TERRITORIO	TERRITORIO	DIRIGENZA_MEDICA	MEDICO		MEDICO SPECIALIZZANDO	Dirigente	1	1	12				NON DIPENDENTE
42	2021	ALTRO	PTA	COMPARTO_AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO			C	5	8	60	TEMPO PIENO	€ 29.864,00	€ 149.320,00	DIPENDENTE
42	2021							Dirigente						€ 1.589.857,60	DIPENDENTE
43	2021							Comparto						€ 613.324,83	DIPENDENTE
44	2021							Comparto						€ 2.074.260,00	DIPENDENTE
									214	305,5	2874			9.451.451,17	

€ 4.277.442,43

FABBISOGNO 2021 COVID

	CATEGORIA/PROFILO	PERSONALE COVID IN SERVIZIO 1.1.2021		Fabbisogno Covid 2021: personale dipendente			Costo base individuale lordo	N° mesi di effettiva copertura nell'anno	Costo personale dipendente (nell'anno)	Fabbisogno Covid 2021: altri rapporti di lavoro	N° mesi di effettiva copertura nell'anno
		TP	PT	TP	PT	totale					
DIRIGENZA MEDICA	DIRIGENTE MEDICO SC					0	86.156		0		
	DIRIGENTE MEDICO					0	74.929		0		
		0	0	0	0	0			0	0	
DIRIGENZA SANITARIA	DIRIGENTE - FARMACISTA					0	69.003		0		
	DIRIGENTE - BIOLOGO					0	69.003		0		
	DIRIGENTE - CHIMICO					0	69.003		0		
	DIRIGENTE - PSICOLOGO					0	69.003		0		
	DIRIGENTE - FISICO					0	69.003		0		
		0	0	0	0	0			0	0	
RUOLO SANITARIO (COMPARTO)	Ds CPSS - INFERMIERE					0	35.184		0		
	Ds CPSS - INFERMIERE PEDIATRICO					0	35.184		0		
	Ds CPSS - OSTETRICA					0	35.184		0		
	Ds CPSS - DIETISTA					0	35.184		0		
	Ds CPSS - ASSISTENTE SANITARIA					0	35.184		0		
	Ds CPSS - TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA					0	35.184		0		
	Ds CPSS - TECNICO LABORATORIO					0	35.184		0		
	Ds CPSS - FISIOTERAPISTA					0	35.184		0		
	Ds CPSS - LOGOPEDISTA					0	35.184		0		
	Ds CPSS - ORTOTISTA					0	35.184		0		
	D CPS - INFERMIERE	53		81		81	32.534	833	2.258.422		
	D CPS - INFERMIERE PEDIATRICO					0	32.534		0		
	D CPS - OSTETRICA	0		5		5	32.534	48	130.137		
	D CPS - DIETISTA					0	32.534		0		
	D CPS - ASSISTENTE SANITARIA					0	32.534		0		
	D CPS - TECNICO RADIOLOGIA MEDICA	7		7		7	32.534	65	176.227		
	D CPS - TECNICO LABORATORIO	5		5		5	32.534	21	56.935		
D CPS - TECNICO DELLA PREVENZIONE	6		6		6	32.534	72	195.206			
D CPS - LOGOPEDISTA					0	32.534		0			
		71	0	104	0	104		2.816.928	0		
RUOLO TECNICO/AMMINISTRATIVO (COMPARTO)	D ASSISTENTE SOCIALE					0	32.534		0		
	C ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	23		31		31	29.864	306	761.532		
	Bs OPERATORE SOCIO SANITARIO	47		61		61	27.964	657	1.531.026		
	B OTA					0	26.439		0		
		70	0	92	0	92		2.292.558	0		
		141,00	0,00	196,00	0,00	196,00		5.109.486	0,00		
		141									

COSTO BASE FABBISOGNO COVID (DIPENDENTI)	5.109.486		
ALTRI COSTI FABBISOGNO COVID, con oneri (fondi + IVC + RIA + Inail, ecc.)	1.627.946	31,86%	(percentuale sul costo-base ripresa dal PTFP)
TOTALE COSTO FABBISOGNO COVID (DIPENDENTI)	6.737.432		
COSTO ALTRI RAPPORTI DI LAVORO FABBISOGNO COVID 2021	8.619.430		
TOTALE COSTO FABBISOGNO COVID 2021	15.356.862		

(*) riportare il totale degli importi della scheda "Fabbisogno 2021 Covid" relativamente a costi base per: tipologia rapporto di lavoro "Non Dipendente"

ALTRI COSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Fondi comparto: condizioni di lavoro e incarichi	(anno 2020)	
Fondi comparto: premialità e fasce	(anno 2020)	
Totale fondi Comparto		
di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2020 (extra Tetto di Spesa) (anno 2020)		
Fondi dirigenza PTA: retribuzione di risultato	(anno 2020)	
Fondi dirigenza PTA: retribuzione di posizione	(anno 2020)	
Fondi dirigenza PTA: lavoro disagiato	(anno 2020)	
Totale fondi Dirigenza PTA		
di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2020 (extra Tetto di Spesa) (anno 2020)		
Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione di risultato	(anno 2020)	
Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione degli incarichi	(anno 2020)	
Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione delle condizioni di lavoro	(anno 2020)	
Totale fondi Dirigenza Sanitaria		
di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2020 (extra Tetto di Spesa) (anno 2020)		
Maggiorazione retribuzione di posizione per incarichi di Direzione di Dipartimento (e similari) a carico dei bilanci aziendali	(anno 2020)	
RIA annua	(anno 2020)	
Indennità Mancato Preavviso	(anno 2020)	
Vacanza contrattuale	(anno 2020)	
Assegni Nucleo Familiare	(anno 2020)	
TOTALE (al netto applicazione DL 35/2019) (*)		
ONERI su TOTALE (**)		
Premio Inail	(anno 2020)	
IRAP su TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO (*)		
totale (con oneri) incremento fondi contrattuali non computato (DL Calabria)		

(*) il TOTALE è al netto dell'incremento dei fondi ai sensi dell'art. 11 del DL 35/2019 (risorse extra Tetto di Spesa)

(**) percentuale oneri = 25% (importo medio, stimando il 35% del peso delle competenze fisse)

ALTRI COSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA COVID

Fondi comparto: condizioni di lavoro e incarichi	(anno 2020)	490.435,90
Fondi comparto: premialità e fasce	(anno 2020)	667.352,08
Totale fondi Comparto		1.157.787,98
Fondi dirigenza PTA: retribuzione di risultato	(anno 2020)	
Fondi dirigenza PTA: retribuzione di posizione	(anno 2020)	
Fondi dirigenza PTA: lavoro disagiato	(anno 2020)	
Totale fondi PTA		0,00
Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione di risultato	(anno 2020)	
Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione degli incarichi	(anno 2020)	
Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione delle condizioni di lavoro	(anno 2020)	
Totale fondi Sanitaria		0,00
Maggiorazione retribuzione di posizione per incarichi di Direzione di Dipartimento (e similari) a carico dei bilanci aziendali	(anno 2020)	
RIA annua	(anno 2020)	
Indennità Mancato Preavviso	(anno 2020)	
Vacanza contrattuale	(anno 2020)	26.006,97
Assegni Nucleo Familiare	(anno 2020)	8.633,82
TOTALE		1.192.428,77
ONERI su TOTALE (*)		298.107,19
Premio Inail	(anno 2020)	36.053,55
IRAP su TOTALE		101.356,45
TOTALE COMPLESSIVO		1.627.945,96

(*) percentuale oneri = 25% (importo medio, stimando il 35% del peso delle competenze fisse)



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod. Fisc. 00634880033

DIREZIONE GENERALE

Sede legale: Via Mazzini, 117 – 28887 Omegna (VB)
Sede Operativa Omegna
Tel. 0323/868178 Fax 0323/643020
e-mail: direzione generale@aslvco.it

Prot. n. 60778

Omegna 29/09/2021

DIREZIONE SANITA'
**Settore Sistemi Organizzativi e Risorse Umane
del S.S.R.**

attivitaigiuridica.contrattuale@regione.piemonte.it

OGGETTO: Relazione allegata ai P.T.F.P 2021 – 2023.

Si evidenzia, innanzitutto, come sia sempre più difficile reperire personale sanitario e non, della dirigenza e del comparto, ancor più per un'Azienda come l'A.S.L. VCO, dislocata territorialmente in una posizione disagiata, ove si riscontra anche un notevole turn over a seguito di dimissioni e ove rileva la permanenza di due Presidi Ospedalieri sedi di D.E.A., con il conseguente mantenimento degli standard quali – quantitativi e strutturali e della necessità correlate al rispetto dell'orario di lavoro e della turnistica come previste dalla normativa vigente.

Infatti è ben nota la scarsità di medici e sanitari non medici in possesso del diploma di specializzazione; spesso i concorsi vanno deserti o i candidati presenti nella graduatoria non accettano e non si riesce neppure ad assumere a tempo determinato gli specializzandi presenti nelle graduatorie concorsuali.



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

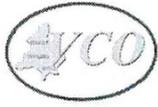
P.I./Cod.Fisc. 00634880033

Anche per il personale del comparto le assunzioni presentano difficoltà: concorsi con grandi numeri, complicati da espletare e quindi con tempi lunghi (nel 2020 e 2021 tempi ulteriormente dilatati a causa della pandemia da COVID – 19), anche se spesso espletati con procedure condivise; utilizzo di graduatorie di altre aziende/enti, con le problematiche relative alla condivisione.

Ciò vale non solo per il personale del ruolo sanitario, ma anche per quello dei ruoli amministrativo e tecnico.

Conseguentemente numerosi sono i posti previsti nel Piano triennale del fabbisogno di personale che restano vacanti cui conseguono da un lato risparmi sul costo del personale dipendente dall'altro la necessità di garantire comunque l'attività assistenziale con servizi sostitutivi.

Per sopperire alla suddetta mancata copertura dei posti, sussistendo comunque la necessità di personale per espletare le attività istituzionali, si ricorre sempre più spesso, e in misura sempre maggiore, a forme alternative di acquisizione di risorse e/o prestazioni, quali contratti di somministrazione, convenzioni con enti pubblici o privati, appalti di servizi, acquisizione di prestazioni aggiuntive da parte di personale dipendente, incarichi libero – professionali. Come è risaputo le suddette forme di acquisizione implicano per l'A.S.L. costi maggiori rispetto a quelli che si dovrebbero sostenere se si potesse assumere a tempo indeterminato (o anche a tempo determinato) personale dipendente - come peraltro occorrerebbe fare secondo quanto previsto dalla normativa in materia di assunzioni nel settore pubblico - in quanto oltre al compenso per l'operatore occorre sempre affrontare anche il costo del servizio offerto.



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Ormezza (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

Nell'elaborazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, i fabbisogni rilevati vengono quindi compensati con quanto sopra ed è per questo che sono stati lasciati i numeri dei posti vacanti nella dotazione organica ma con un costo pari a zero, in quanto compensato in eccesso con le altre forme di acquisto di prestazioni sopra elencate, soprattutto per le seguenti Strutture: D.E.A., Pediatria, Ortopedia e Traumatologia, Ginecologie e Ostetricia, Anestesia e Rianimazione, Radiodiagnostica.

Tale operazione è stata riproposta anche sull'anno 2022, in quanto si ritiene che la situazione il prossimo anno non troverà immediata soluzione ed in ogni caso, qualora si riuscisse a coprire i posti vacanti, o almeno alcuni di essi, mediante assunzioni a tempo indeterminato, i relativi costi saranno inferiori a quelli indicati per l'acquisizione delle altre forme di acquisto di prestazioni di cui sopra.

Si evidenzia inoltre che numerosi operatori sanitari e O.S.S., in servizio a tempo indeterminato presso l'A.S.L. VCO, sono stati impiegati a svolgere attività per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID – 19, impiegando parte del tempo lavoro a supportare servizi legati alla gestione della pandemia, pur non risultando assunti specificatamente per tale fine.

Attraverso la rilevazione effettuata dal Controllo di Gestione è emerso che i dipendenti di ruolo dedicati ad attività Covid nel corso dell'anno 2021 sono stati circa 58, con un costo ammontante a circa Euro 2.000.000,00, che si ritiene da imputare nella spesa COVID, e che quindi nell'elaborazione del P.T.F.P. 2021 – 2023 è stato ricompreso nella riga "Altri costi del fabbisogno" della D.O., in detrazione.



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Ormezza (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.aslvco.it - www.aslvco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

Nel rimanere a disposizione per eventuali ulteriori delucidazioni, si porgono distinti saluti.

CS/RB



(Dott.ssa Chiara SERPIERI)