



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. 73 del 31/01/2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) DELL'ASL VCO 2024-2026 ANNUALITA' 2024.

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

DIRETTORE AMMINISTRATIVO - AVV. CINZIA MELODA

DIRETTORE SANITARIO - DOTT.SSA EMANUELA PASTORELLI



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, come prevede il richiamato art. 6 "... 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..".

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 diverse sezioni del P.I.A.O. con il conseguente venir meno, per le Amministrazioni, dell'obbligo di 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 di personale, il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, il Piano delle azioni positive.

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 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".



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

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 il Presidente dell'A.N.A.C., con comunicato del 10.1.2024, ha precisato che le pubbliche amministrazioni tenute, entro il 31.1.2024, all'adozione del P.I.A.O., devono, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso documento, predisporre anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Considerato che l'ASL VCO ha, a suo tempo, adottato:

- la deliberazione n. 506 del 30.6.2022 con la quale ha approvato il P.I.A.O. per l'annualità 2022 (in conformità a quanto disposto dal D.L. n. 228/21 cd. "Milleproroghe" che, in via di prima applicazione, aveva spostato la data per l'adozione del documento al 30.4.22 e dal D.L. n. 36 del 30.4.2022 che aveva differito, ulteriormente, il termine al 30.6.22);
 - la deliberazione n. 77 del 31.1.2023 con la quale ha approvato il P.I.A.O per l'annualità 2023.
- Entrambi i documenti sono stati pubblicati nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e nel sito internet aziendale.

Tenuto conto che il P.I.A.O. deve essere aggiornato e approvato entro il 31 gennaio di ogni anno l'Azienda ha elaborato il documento per l'annualità 2024 nel quale sono confluiti:

– il Piano della Performance (collocato nella sottosezione 2.2 del P.I.A.O.); - il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza (collocato nella sottosezione 2.3 del P.I.A.O.); - il Piano Organizzativo del lavoro agile, POLA (collocato nella sottosezione 3.2 del P.I.A.O.); - il Piano dei fabbisogni di personale (collocato nella sottosezione 3.3 del P.I.A.O.); - il Piano delle azioni positive (collocato nella sottosezione 3.4 del P.I.A.O).

Preso atto che il processo di adozione del P.I.A.O. per l'annualità 2024 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 18.12.2023 (prot. asl vco n. 789659), con il quale si è richiesto, con riguardo al P.I.A.O. 2023 (di cui alla deliberazione n. 77 del 31.1.2023) di formulare (utilizzando l'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@aslvco.it) proposte e suggerimenti utili per aggiornare il documento. Occorre osservare che, con riferimento alla consultazione, non è pervenuta alcuna osservazione.

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, hanno validato il P.I.A.O. in tutte le sue sezioni e sottosezioni, compresa la sottosezione 2.2 "Performance".



A.S.L. VCO.

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

Ritenuto pertanto: di approvare il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 dell'ASL VCO, aggiornamento 2024, 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, ai sensi del D.L. n. 80/2021, conv. nella L. n. 113/2021, il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 dell'ASL VCO, aggiornamento 2024, allegato al presente atto, che ne forma parte integrante e sostanziale (All. A), unitamente ai sub allegati da A1 a A6.
- 2)** Di effettuare, in corso d'anno, eventuali modifiche/integrazioni, laddove si rendessero necessarie, con riferimento alle diverse sezioni del documento, in particolare alla sottosezione 2.3, o a seguito di indicazioni regionali/ministeriali che dovessero intervenire in merito.
- 3)** Di dare mandato ai Direttori/Responsabili di Struttura, ciascuno per la parte di competenza, di procedere agli adempimenti e ad ogni atto conseguente in merito a quanto contenuto nel P.I.A.O., nonché di diffondere la conoscenza del documento ai propri collaboratori.
- 4)** 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.
- 5)** 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 2024-2026

(Annualità 2024)

31.1.2024

| INDICE | | Pag. |
|------------------|--|-------------|
| | Premessa | 3 |
| Sezione 1 | “Scheda anagrafica dell’amministrazione” | 5 |
| Sezione 2 | “Valore pubblico, performance e anticorruzione” | 19 |
| Sottosezione 2.1 | “Valore pubblico” | 19 |
| 2.1.1 | “Obiettivi di valore da realizzare nel triennio 2024-2026” | 21 |
| Sottosezione 2.2 | “Performance” | 28 |
| 2.2.1 | “Albero della Performance” | 29 |
| 2.2.2 | “Aree Strategiche | 31 |
| Sottosezione 2.3 | “Rischi corruttivi e trasparenza” | 44 |
| Sezione 3 | “Organizzazione e capitale umano” | 81 |
| Sottosezione 3.1 | “Struttura organizzativa” | 81 |
| Sottosezione 3.2 | “Organizzazione del lavoro agile” | 89 |
| Sottosezione 3.3 | “Piano triennale dei fabbisogni di personale” | 101 |
| 3.3.1 | “Formazione del personale” | 104 |
| Sottosezione 3.4 | “Piano delle azioni positive” | 108 |
| Sezione 4 | “Monitoraggio P.I.A.O.” | 116 |
| Allegati | Allegati da A1 a A6 al documento All A. | |

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 (P.N.R.R.), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Il decreto, che è stato poi convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113 del 6.8.2021, si inserisce tra le misure previste dal P.N.R.R. per accompagnare la riforma della Pubblica Amministrazione e garantire la semplificazione. Il documento di programmazione deve essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il P.I.A.O. si configura come un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che contiene gli indirizzi, gli obiettivi strategici e operativi, le risorse ed i relativi indicatori. Perciò, per l'Azienda, rappresenta lo strumento unitario e principale di programmazione e controllo nel quale i diversi aspetti della programmazione sono articolati in una visione integrata, unitaria e complessiva.

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. Con il D.P.R. n. 81 del 24.6.2022 è stato adottato il primo regolamento attuativo 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:

| | |
|--|--|
| Piano della Performance | (di cui all'art. 10, commi 1, lett.a, e 1-ter del D. Lgs. 150/2009) |
| Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) | (di cui all'art. 14, c. 1, della l. n. 124/2015) |
| Piano dei fabbisogni | (di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6 del D.Lgs n. 165/2001) |
| Piano di prevenzione della corruzione | (di cui all'art. 1, commi 5, lett. a, 60, lett. a, della L. n. 190/2012) |
| Piano delle azioni positive | (di cui all'art. 48, c. 1, del D.lgs. n. 198/2006). |

Con il DM n. 132 del 30.6.2022 (del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze) è stato adottato il secondo regolamento attuativo con il quale si è previsto l'adozione di un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni tenute all'adozione del P.I.A.O. Il DM n. 132 ha previsto la suddivisione del P.I.A.O. in 4 sezioni (a loro volta suddivise in sottosezioni):

| | |
|-------------------|--|
| Sezione 1. | “Scheda anagrafica dell’amministrazione” |
| Sezione 2. | “Valore pubblico, performance e anticorruzione” (con le relative sottosezioni) |
| Sezione 3. | “Organizzazione e capitale umano ” |
| Sezione 4. | “Monitoraggio” |

Indicazioni operative in materia di P.I.A.O. sono state fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha emanato la circolare n. 2 dell’11.10.2022. 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.

Ad oggi l’ASL VCO ha approvato:

- con deliberazione n. 506 del 30.6.2022 il P.I.A.O. 2022-2024 per l’annualità 2022 (il termine del 31 gennaio venne differito, dapprima, al 30 aprile e, poi, al 30 giugno);
- con deliberazione n. 77 del 31.1.2023 il P.I.A.O. 2023-2025 per l’annualità 2023.

Si è ora predisposto il P.I.A.O. 2024-2026 con riguardo all’annualità 2024.

Il documento è stato inviato al Presidente ed ai Componenti dell’Organismo Indipendente di Valutazione che, in data 31.1.2024, ha validato il documento, con particolare riferimento alla sottosezione 2.2 “Performance”.

Coinvolgimento stakeholder interni ed esterni

Il processo di adozione del P.I.A.O. per l’annualità 2024 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 18.12.2023 (prot. asl vco n. 789659), con il quale si è richiesto, con riguardo al P.I.A.O. 2023 (di cui alla deliberazione n. 77 del 31.1.2023) di formulare (utilizzando l’indirizzo di posta elettronica anticorruzione@aslvco.it) proposte e suggerimenti utili per aggiornare il documento.

Occorre osservare che, con riferimento alla consultazione, 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). E' denominata ASL VCO dal 1° gennaio 2008 ed è costituita con personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale.

La rappresentanza dell'azienda è in capo al Direttore Generale.

L'Azienda presenta un'estensione territoriale di circa 2.332,86 km quadrati, per il 96% montani, ha una densità abitativa media di 71 abitanti/Kmq e comprende 83 Comuni, di seguito elencati, distribuiti in maniera disomogenea sul territorio del Verbano, Cusio ed Ossola per un totale di abitanti, al 31.12.2022 (non disponendo dei dati al 31.12.2023) di 165.311.

Area Ossola: Antrona Schieranco - Anzola d'Ossola - Baceno - Bannio Anzino - Beura Cardezza - Bognanco - Borgomezzavalle (unione di Viganella e Seppiana) Calasca Castiglione - Ceppo Morelli - Craveggia - Crevoladossola - Crodo - Domodossola - Druogno - Formazza - Macugnaga - Malesco - Maserà - Montecrestese - Montescheno - Ornavasso - Pallanzeno - Piedimulera - Pieve Vergonte - Premia - Premosello Chiovenda - Re - Santa Maria Maggiore - Toceno - Trasquera - Trontano - Vanzone con San Carlo - Varzo - Villadossola - Villette - Vogogna.

Area Cusio: Ameno (NO) - Armeno (NO) - Arola - Casale Corte Cerro - Cesara - Germagno - Gravellona Toce - Loreglia - Madonna del Sasso - Massiola - Miasino (NO) - Nonio - Omegna - Orta San Giulio (NO) - Pella (NO) - Pettenasco (NO) - Quarna Sopra - Quarna Sotto - S.Maurizio d'Opaglio (NO) - Valstrona.

Area Verbano: Arizzano - Aurano - Baveno - Bee - Belgirate - Brovello Carpugnino - Cambiasca - Cannero Riviera - Cannobio - Caprezzo - Cavaglio Spocchia - Cossogno - Cursolo Orasso - Falmenta - Ghiffa - Gignese - Gurro - Intragna - Mergozzo - Miazzina - Oggebbio - Premeno - San Bernardino Verbano - Stresa - Trarego Viggiona - Verbania - Vignone.

Al fine di garantire processi omogenei di distribuzione delle risorse e di equità nell'accesso e nell'utilizzazione dei servizi nell'atto aziendale vigente si è previsto un unico distretto nell'ambito del quale sono state individuate tre Aree territoriali in considerazione delle diversità geomorfologiche e sociali.

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.

Come emerge dal vigente atto aziendale la missione dell'Azienda è quella di garantire il diritto alla salute, offrendo i servizi, le attività, le prestazioni necessarie per la promozione, tutela, 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.

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.

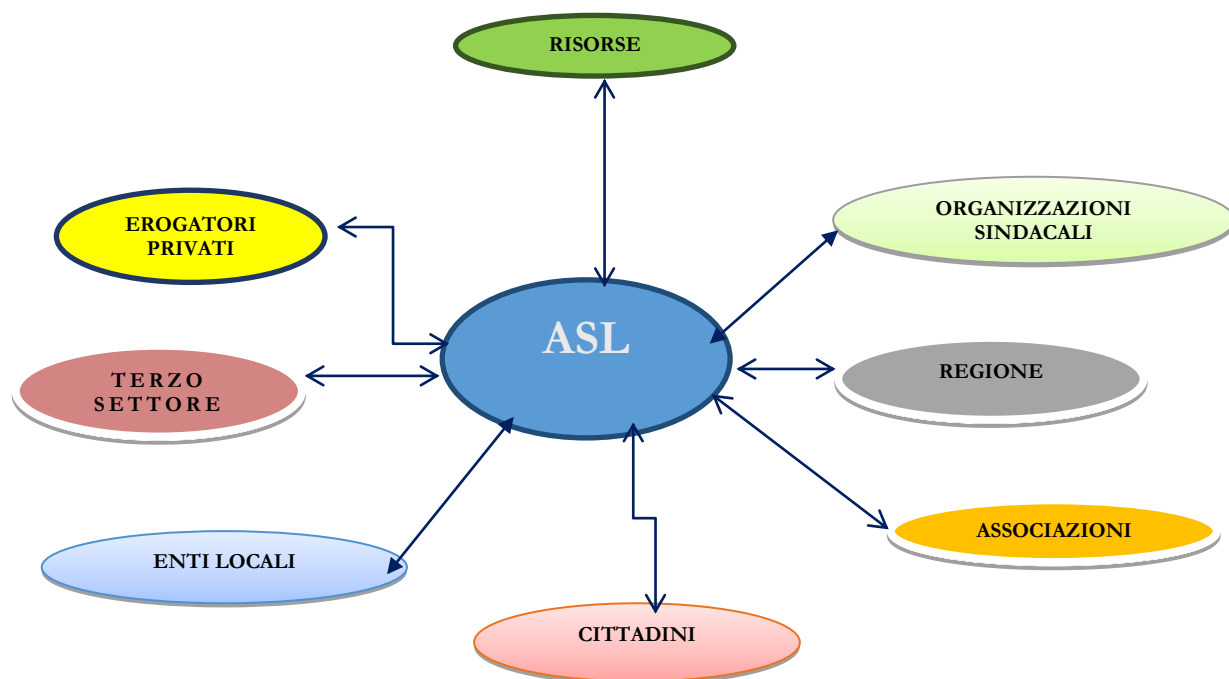
I valori fondanti che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione afferiscono alla: - centralità del cittadino, quale titolare del diritto alla salute; - continuità assistenziale dei percorsi di cura al fine di consentire la presa in carico globale 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.

L'Azienda si caratterizza per una organizzazione di tipo dipartimentale: dall'organigramma aziendale vigente si evince che i Dipartimenti dell'ASL VCO sono i seguenti:

| | | |
|-----------------------------------|------------------|---|
| Dipartimenti territoriali: | aziendali | Dipartimento di Prevenzione e Dipartimento Materno Infantile. |
| Dipartimenti ospedalieri: | aziendali | Dipartimento delle patologie mediche, delle patologie chirurgiche, dei servizi diagnostici e terapie di supporto. |

| | |
|--|--|
| Dipartimenti territoriali interaziendali: | di <u>Salute Mentale</u> , 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 - <u>delle Dipendenze</u> , 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. |
| Dipartimenti funzionali interaziendali: | Sono stati, inoltre, individuati i seguenti Dipartimenti 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. |

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.

Popolazione

L'Azienda, che presenta un'estensione territoriale di circa 2.332,86 km quadrati, comprende 83 Comuni, per un totale di 165.311 abitanti al 31.12.2022 (dato ad oggi disponibile), così divisi tra maschi e femmine:

| Fonte: Uffici Anagrafe Comuni ASL VCO | | | |
|--|--------------------|---------------------|----------------|
| Popolazione ASL VCO: distribuzione per genere al 31.12.2022 | | | |
| Ambito territoriale | Maschi % | Femmine % | Totale |
| Verbano | 48 | 52 | 63.516 |
| Cusio | 48 | 52 | 39.845 |
| Ossola | 49 | 51 | 61.950 |
| Totale ASL VCO | 49 | 51 | 165.311 |

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

In particolare si evidenzia:

| Fonte: Uffici Anagrafe Comuni ASL VCO | | | |
|--|--------------------|---------------------|---------------|
| Popolazione ASL VCO: distribuzione per genere al 31.12.2022 | | | |
| Da 65 a 84 anni | | | |
| Ambito territoriale | Maschi % | Femmine % | Totale |
| Verbano | 46 | 54 | 14.435 |
| Cusio | 46 | 54 | 9.219 |
| Ossola | 46 | 54 | 14.952 |
| Totale ASL VCO | 46 | 54 | 38.606 |

*

| Fonte: Uffici Anagrafe Comuni ASL VCO | | | |
|--|---------------|----------------|---------------|
| Popolazione ASL VCO: distribuzione per genere al 31.12.2022 | | | |
| > 85 anni | | | |
| Ambito territoriale | Maschi | Femmine | Totale |
| | % | % | |
| Verbano | 32 | 68 | 3.010 |
| Cusio | 31 | 69 | 1.887 |
| Ossola | 33 | 67 | 2.744 |
| Totale ASL VCO | 32 | 68 | 7.641 |

Risorse umane

Il personale dipendente impiegato negli anni 2021 - 2023 è il seguente:

| | Anno 2021 | Anno 2022 | Anno 2023 |
|---------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Dipendenti di ruolo | 1.744 | 1.809 | 1.890 |
| Incaricati | 5 | 1 | 14 |
| Supplenti | 19 | 9 | 12 |
| Covid a tempo determinato | 155 | 22 | 4 |

Il personale dipendente di ruolo in servizio dal 2021 al 2023 è così costituito:

| | N° unità personale al 31.12.2021 | N° unità personale al 31.12.2022 | N° unità personale al 31.12.2023 |
|------------------------------------|---|---|---|
| Ruolo sanitario di cui: | 1.217 | 1.257 | 1.271 |
| Medici | 272 | 249 | 235 |
| Farmacisti/biologi/psicologi | 26 | 25 | 28 |
| Infermieri/Ostetriche | 734 | 787 | 793 |
| Altro personale sanitario | 114 | 119 | 136 |
| Fisioterapisti/educatori | 71 | 77 | 79 |
| Ruolo professionale di cui: | 3 | 4 | 4 |
| Dirigenti | 3 | 4 | 4 |
| Ruolo Tecnico di cui: | 323 | 323 | 69 |
| Dirigenti | 2 | 1 | 2 |
| Comparto | 321 (di cui 198 OSS) | 322 (di cui 240 OSS) | 67 (Nota) |

| | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Nuovo Ruolo socio sanitario di cui: | / | / | 295 |
| Oss | / | / | 285 |
| Assistenti Sociali | / | / | 10 |
| Ruolo Amministrativo di cui: | 201 | 225 | 251 |
| Dirigenti | 8 | 9 | 8 |
| Comparto | 193 | 216 | 243 |
| TOTALE RUOLI | 1.744 | 1.809 | 1.890 |
| In aggiunta a personale distaccato al Coq | 36 | 32 | 27 |
| Nota – Nel 2023 il ruolo Tecnico non comprende più Ass. Sociali ed OSS in quanto sono inseriti nel nuovo ruolo socio sanitario. | | | |

Macro aree di intervento dell’Azienda

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 vigente) 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, ad alto livello di autonomia, che agiscono in sinergia.

Il Dipartimento di Prevenzione è la struttura operativa dell’A.S.L. che garantisce la tutela della salute collettiva, perseguendo obiettivi di promozione della salute, prevenzione delle malattie e della disabilità, miglioramento della qualità di vita. A tal fine il Dipartimento promuove azioni volte ad individuare e rimuovere le cause di nocività e malattia di origine ambientale, umana ed animale, mediante iniziative coordinate con i distretti, con i dipartimenti dell’A.S.L., prevedendo il coinvolgimento di operatori di diverse discipline (art. 7bis del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i.).

Per definire in un quadro unitario le funzioni di tutela della salute e di erogazione di servizi per il mantenimento/recupero della salute assume un carattere fondamentale e propedeutico l’adozione e realizzazione del Piano Locale di Prevenzione (PLP) dove, annualmente, vengono declinate le strategie per raggiungere gli obiettivi di salute prioritari definiti in base al contesto epidemiologico e delle caratteristiche territoriali. Il PLP viene costruito sulla base dei contenuti del Piano Regionale della Prevenzione (PRP) che, a sua volta, si ispira al contenuto del Piano Nazionale della Prevenzione (PNP).

Di seguito si rappresentano le Strutture che afferiscono al Dipartimento di Prevenzione:

- Soc Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (Spresal): la missione della struttura è garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori attraverso le attività di vigilanza e controllo e la promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di prevenire le patologie e gli infortuni correlati al lavoro, promuovere il benessere lavorativo e contribuire al contrasto delle diseguaglianze generate dal lavoro attraverso il coinvolgimento attivo delle parti sociali e istituzionali presenti sul territorio.
- Soc Igiene e Alimenti e Nutrizione (SIAN): la missione della struttura è la tutela della salute pubblica attraverso attività di prevenzione e vigilanza nel settore della sicurezza alimentare, attività di promozione per un'alimentazione equilibrata e comportamenti alimentari corretti.
- Soc Igiene e Sanità Pubblica (SISP): la missione della struttura è la tutela della salute della popolazione mediante la promozione della salute e di stili di vita sani, la prevenzione delle malattie infettive, la prevenzione delle malattie cronico - degenerative, la prevenzione degli infortuni domestici, la tutela dai rischi sanitari connessi all'inquinamento ambientale, la tutela della collettività e dei singoli di rischi sanitari degli ambienti di vita.
- Soc Servizio Veterinario Area A: la missione della struttura è la tutela della sanità animale, la promozione della salute umana e lo sviluppo di un corretto rapporto uomo-animale- ambiente.
- Sos Dipartimentale Servizio Veterinario Area B: la missione della struttura è la promozione della salute del consumatore attraverso il controllo sulla filiera degli alimenti di origine animale.
- Sos Dipartimentale Servizio Veterinario Area C: la missione della struttura è la tutela e promozione della salute pubblica e del benessere animale attraverso il controllo e la certificazione dell'idoneità e conformità delle produzioni zootecniche, la tutela dell'ambiente e la promozione del corretto rapporto uomo-animale attraverso l'educazione sanitaria.
- Sos Dipartimentale Medicina Legale: la missione della struttura è l'accertamento e la verifica delle condizioni di salute delle persone, sia attraverso visite monocratiche che collegiali, lo svolgimento di attività di consulenza, lo svolgimento delle attività indicate dal regolamento di polizia mortuaria, lo svolgimento delle attività di vigilanza previste da norme e regolamenti regionali.

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.

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

Proseguirà, nel 2024, l'impegno volto alla realizzazione, con i fondi del P.N.R.R., di n° 3 Case di Comunità a Verbania, Domodossola e Omegna ed alla progettazione di un Ospedale di Comunità nel Comune di Gravellona Toce.

E' attiva, dal 2022, la Centrale Operativa Territoriale (COT), ubicata presso la sede legale ad Omegna, costituita utilizzando i fondi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.), 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 31.12.2023</i> | | | | |
|---|---------------|------------|-------------|-------------|
| MMG/Pls | Area Verbania | Area Cusio | Area Ossola | ASL VCO |
| N° MMG | 28 | 31 | 37 | 96 |
| di cui: | | | | |
| - medicina in associazione | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - medicina in rete | 4 | 7 | 8 | 19 |
| - medicina di gruppo | 9 | 10 | 14 | 33 |
| Totale medici in aggregazione | 13 | 17 | 22 | 52 |
| MMG: N° ambulatori medici | 64 | 83 | 94 | 241 |
| MMG: N° ore apertura settimanali | 474 | 525 | 623 | 1622 |
| | | | | |
| N° Pls | 4 | 3 | 3 | 10 |
| di cui: | | | | |
| - pediatri di gruppo | 3 | 1 | 3 | 7 |
| - pediatri in associazione | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Totale pediatri in aggregazione | 3 | 3 | 3 | 9 |
| | | | | |
| PLs: N° ambulatori medici | 14 | 6 | 7 | 27 |
| PLs: N° ore apertura settimanali | 101 | 52 | 39 | 192 |

*

| <i>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2023</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 31.12.2023</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 dicembre 2023 è il seguente:

| <i>Fonte: archivio distretti – Dati al 31.12.2023</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 Disabili | 19 | 4 | 26 | 49 |
| 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 |

*

Per quanto riguarda l'attività della Centrale Operativa Territoriale (COT) si precisa quanto segue.

Si riporta la mappatura delle attività COT/NDCC riferite alle richieste pervenute ed i tempi per la realizzazione dei ricoveri.

| PERIODO 01/10/2022 - 30/09/2023 | |
|--|--|
| N° richieste pervenute valutate | 761 |
| N° richieste prese in carico | 761 |
| Tempi medi di prese in carico in gg | Le richieste vengono prese in carico lo stesso giorno in cui pervengono se arrivano entro le ore 16, dal lunedì al venerdì |
| Proposte non accettate dalla struttura di CA | 14 |
| Percorsi annullati dal richiedente | 135 |
| Percorsi non ritenuti idonei per la CA DA NDCC | 55 |
| Dinieghi del cittadino al percorso | 48 |

| Totale Chiamate a NDCC: 2.792 | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|---------|-----------|--------|-------------------|
| NOCC VB | NOCC DOMO | ESTERNI | STRUTTURE | MEDICI | OPERATORI SOCIALI |
| 631 | 736 | 627 | 428 | 111 | 162 |
| Totale chiamate a COT: n. 17 | | | | | |

Le chiamate che sono giunte alla COT provenivano e provengono prevalentemente da parte dei Servizi sociali con la richiesta di inserimento in Ca di cittadini per i quali si configurava una situazione emergenziale (alcuni descritti in CASI COT) a prevalenza sociale (anziani in condizioni di solitudine e abbandono, persone senza fissa dimora); alcune delle chiamate hanno dato l'avvio ad un percorso di inserimento in Ca con l'attivazione da parte della COT del NDCC/della rete territoriale e del MMG, per altri la COT ha svolto la funzione di facilitatore ed orientatore di percorsi fornendo le informazioni e gli strumenti utili per la progettazione e l'attuazione dei percorsi stessi.

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 |
|--|------------|

Come previsto dall'art. 17 bis del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i. l'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa dell'ASL VCO.

Sono attivi i seguenti dipartimenti aziendali ospedalieri: - Dipartimento delle patologie mediche; - Dipartimento delle patologie chirurgiche; - Dipartimento dei Servizi diagnostici e terapie di supporto; - Dipartimento delle patologie mediche.

Si aggiungono i dipartimenti interaziendali funzionali ovvero: - Medicina dei Laboratori - Medicina fisica e riabilitativa (attivati con il coinvolgimento dell'AOU "Maggiore della Carità" di Novara, dell'Asl di Biella, di Novara, di Vercelli e dell'ASL VCO).

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 31 dicembre 2023.

POSTI LETTO AL 31 DICEMBRE 2023

| PRESIDIO OSPED. DOMODOSSOLA: codice area 01 | | | | | | OMEGNA | PRESIDIO OSPED. 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 | 0 | 8 | 1 | 0 | | CARDIOLOGIA | 8 | 0 | 8 | 1 | 0 | 0 | 16 | 2 | 0 |
| | | | | | | | MAL.INFETTIVE | 24 | 5 | 5 | 1 | 0 | 5 | 5 | 1 | 0 |
| MEDICINA G. | 26 | 4 | 22 | 3 | 0 | | MEDICINA G. | 26 | 0 | 24 | 3 | 0 | 4 | 46 | 6 | 0 |
| | | | | | | | NEFROLOGIA | 29 | 0 | 12 | 1 | 0 | 0 | 12 | 1 | 0 |
| NEUROLOGIA | 32 | 0 | 14 | 1 | 0 | | | | | | | | 0 | 14 | 1 | 0 |
| ONCOLOGIA | 64 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | ONCOLOGIA | 64 | 0 | 7 | 6 | 0 | 0 | 7 | 9 | 0 |
| CHIRURGIA G. | 09 | 0 | 16 | 0 | 0 | | CHIRURGIA G. | 09 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 |
| OCULISTICA | 34 | 0 | 2 | 0 | 0 | | | | | | | | 0 | 2 | 0 | 0 |
| ORTOTRAUM | 36 | 0 | 10 | 0 | 0 | | ORTOTRAUM | 36 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 |
| ORL | 38 | 0 | 4 | 0 | 0 | | | | | | | | 0 | 4 | 0 | 0 |
| UROLOGIA | 43 | 0 | 10 | 0 | 0 | | UROLOGIA | 43 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 |
| D.S.MULT. | 98 | 0 | 0 | 0 | 12 | | D.S.MULT. | 98 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| NIDO | 31 | 0 | 8 | 0 | 0 | | NIDO | 31 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 | 29 | 0 | 0 |
| PUNTO N./GIN | 37 | 0 | 5 | 0 | 0 | | OST.GINEC. | 37 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 |
| | | | | | | | PEDIATRIA | 39 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | | | | | | | NEONATOL. | 62 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| T.I./RIANIMAZ. | 49 | 0 | 6 | 0 | 0 | | T.I./RIANIMAZ | 49 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 10 | 0 | 0 |
| UTIC | 50 | 0 | 3 | 0 | 0 | | UTIC | 50 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| | | | | | | | PSICHIATRIA | 40 | 0 | 11 | 1 | 0 | 0 | 11 | 1 | 0 |
| LIBERA PROF | 67 | 0 | 1 | 1 | 1 | | LIBERA PROF. | 67 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| totale | | 4 | 109 | 9 | 13 | 2 | totale | | 7 | 135 | 15 | 6 | 11 | 244 | 24 | 19 |

Alcuni dati di attività ospedaliera

Si segnalano alcuni dati di attività degli anni 2021-2022-2023 (al 30.11.2023) con particolare riferimento: – alla degenza (ordinaria ed in DH).

| 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 |
| | 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 | ANNO 2022 | | |
|----------------------|--------------------|---------------|-------------------|
| | TIPOLOGIA RICOVERI | CASI | VALORE (€) |
| Emergenza Covid-19 | R.O. | 397 | 2.021.080 |
| OSPEDALE VERBANIA | R.O. | 4.245 | 13.421.546 |
| | DH/DS | 963 | 1.191.832 |
| OSPEDALE DOMODOSSOLA | R.O. | 3.817 | 15.996.566 |
| | DH/DS | 1.692 | 2.199.191 |
| TOTALE R.O. | | 8.459 | 31.439.192 |
| TOTALE DH/DS | | 2.655 | 3.391.023 |
| TOTALE | | 11.114 | 34.830.215 |

| SEDE | Dati al 30.11.2023 | | |
|----------------------|--------------------|---------------|-------------------|
| | TIPOLOGIA RICOVERI | CASI | VALORE (€) |
| Emergenza Covid-19 | R.O. | 162 | 802.544 |
| OSPEDALE VERBANIA | R.O. | 4.202 | 13.365.442 |
| | DH/DS | 957 | 1.093.833 |
| OSPEDALE DOMODOSSOLA | R.O. | 3.539 | 14.902.473 |
| | DH/DS | 1.643 | 2.131.177 |
| TOTALE R.O. | | 7.903 | 29.070.459 |
| TOTALE DH/DS | | 2.600 | 3.225.010 |
| TOTALE | | 10.503 | 32.295.469 |

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

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"*.

Al fine di 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.

La prevenzione della corruzione è fondamentale per la creazione del valore pubblico ed ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione pubblica. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e per perseguire obiettivi di imparzialità e di trasparenza la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico riducendo gli sprechi ed orientando correttamente l'azione amministrativa.

Nell'ambito della sezione 1 del PIAO, 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".

| Valori di riferimento |
|--|
| ➤ efficientamento, semplificazione/reingegnerizzazione dei processi |
| ➤ efficacia dei processi |
| ➤ 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;
- il proseguimento dell'attività 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.

Il sistema per la prevenzione della corruzione deve tendere all'orizzonte del valore pubblico: il processo di gestione del rischio deve essere improntato allo sviluppo della cultura dell'integrità di coloro i quali sono addetti alla cura di interessi pubblici ed alla riduzione di fenomeni corruttivi che erodono il valore pubblico.

ANAC nel PNA 2022 sostiene che le aziende sanitarie hanno come obiettivo quello di creare valore pubblico perciò 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, l'attenzione alla riduzione degli sprechi, la messa in atto di 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.

2.1.1 Obiettivi di valore da realizzare nel triennio 2024-2026

| | |
|----------------------------|---|
| Progetto | Continuità ospedale territorio |
| Valore | <u>Efficientamento di processo</u> 1) NDCC percorso informatizzato con PHI 2) percorso di continuità per rientri a domicilio degli utenti |
| Obiettivo 2024 | 1) Tempestività della ricezione della proposta di continuità 1a) Presa in carico della proposta da parte del NDCC entro 72 ore dalla ricezione della stessa 1b) Entro 72 ore feriali dalla ricezione identificazione di una struttura e della data di inserimento in CA 2) Gestione, 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. |
| Indicatore | 1) 1a) Numero di prese in carico delle richieste entro 72 ore/numero di richieste 1b) numero di identificazione delle strutture e delle date di allocazione degli utenti entro 72 ore feriali/ numero di richieste 2) numero di rientri a domicilio gestiti dagli infermieri della COT / numero dei rientri a domicilio |
| Standard | 1) 1a) 100% 1b) 100% 2) 100% |
| Obiettivo 2025/2026 | 1), 2) mantenimento attività |

*

| | |
|-----------------------------|--|
| Progetto | Continuità ospedale territorio |
| Valore da realizzare | <u>Miglioramento di prossimità fisica e di accessibilità</u> |
| Obiettivo 2024 | 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 <u>attori coinvolti:</u> - infermiere della COT - Assistente Sociale COT e - Direttore Sanitario e infermiere/Coordinatore della Struttura di CA 2) Gli infermieri del NDCC organizzano colloqui di orientamento e di supporto alle famiglie nelle sedi di Omegna, Verbania e Domodossola; <u>attori coinvolti:</u> infermiere NDCC, Assistente sociale COT e caregiver/famiglia 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 <u>attori coinvolti</u> : infermiere NDCC, Assistente sociale COT, cittadino e caregiver/famiglia |
| Indicatori | <ul style="list-style-type: none"> - numero di incontri effettuati/52 settimane - 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% |
| Obiettivo 2025/2026 | Attività da proseguire. |

*

| | |
|-----------------------|---|
| 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 2024 | Presenza in carico di 3800 ultra 65 da parte dell'Infermiere di Comunità (ovvero non peggioramento rispetto all'anno precedente) |
| 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 (ovvero non peggioramento rispetto all'anno precedente) |
| Indicatore | N° cittadini ultra65 presi in carico / 4200 |
| Standard | 100% |
| Obiettivo 2026 | Presenza in carico di 4500 ultra 65 da parte dell'Infermiere di Comunità (ovvero non peggioramento rispetto all'anno precedente) |
| Indicatore | N° cittadini ultra65 presi in carico / 4500 |
| Standard | 100% |

*

| | |
|-----------------|---|
| Progetto | Piano di cronicità: "Erogazione percorsi di cure" |
| Valori | Garantire l'assistenza per i pazienti cronici all'interno del Piano Locale Cronicità attraverso i "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 2024 | Applicazione dei percorsi di cura dei PSDTA: - BPCO - Malattia Renale Cronica - Scompenso Cardiaco - Malattia di Parkinson - Malattia di Alzheimer |
| Indicatore | Presenza in carico del 50% dei pazienti / sul totale in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale. |
| Standard | 50% |
| Obiettivo 2025 | Applicazione dei percorsi di cura dei PSDTA: BPCO - Malattia Renale Cronica - Scompenso Cardiaco - Malattia di Parkinson - Malattia di Alzheimer |
| Indicatore | Presenza in carico del 70% dei pazienti /sul totale in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale. |
| Standard | 70% |
| Obiettivo 2026 | Erogazione dei percorsi di cura dei PSDTA: - BPCO - Malattia Renale Cronica - Scompenso Cardiaco - Malattia di Parkinson - Malattia di Alzheimer |
| Indicatore | Presenza in cura dei pazienti sul totale in dimissione dall'ospedale e in seguito a visita specialistica ambulatoriale. |
| Standard | 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 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 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, malattia di Parkinson. |
| Standard | 50% |
| Obiettivo 2025 | 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 | 70% |
| Obiettivo 2026 | 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, 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 | 100% |

*

| | |
|-----------------------------|---|
| Progetto | Piano di cronicità: “Prestazioni in “telemedicina” |
| 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 2024 | Attivazione ed erogazione di <u>prestazioni ambulatoriali in “telemedicina ”</u> per i pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA: BPCO, Malattia Renale Cronica, Scompenso Cardiaco, Malattia di Parkinson. |
| Indicatore | Erogazione di almeno il 50% delle prestazioni di “telemedicina” / sul totale dei pazienti arruolati nei percorsi di cura dei PSDTA sopra indicati. |
| Standard | 50% |
| 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 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 | 70% |
| Obiettivo 2026 | 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 | 100% |
|-----------------|------|

*

| | |
|----------------------------------|---|
| 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 2024 | 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 2025 - 2026 | 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 2024 | Diminuire il numero delle DEMA pending (non prese in carico), aumento della produzione rispetto al 2023 (anno di riferimento) e diminuzione dei tempi di attesa per classi di priorità. |
| Indicatore | <ul style="list-style-type: none"> • N° pending 2024 < N° pending 2023 • N° prestazioni prodotte 2024 > N° prestazioni prodotte 2023 • Tempo medio d'attesa per classe di priorità (U B D P) |
| Standard | <ul style="list-style-type: none"> • pending < n° 2023 • produzione = >100% • riconduzione dei tempi di attesa entro gli standard per classe. |
| Per gli anni 2025-2026 si rimodulerà l'obiettivo in funzione delle risultanze e dell'andamento della domanda di prestazioni. | |

*

| | |
|---|---|
| Progetto | Rimodulazione dell' <u>attività ordinaria</u> di ricovero: nell'ambito dei 2 presidi dell'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 corso l'ottimizzazione dei sistemi informatici, sia di gestione delle sale operatorie che di integrazione, con la lista operatoria di prericovero. Ciò consentirà una migliore gestione del percorso operatorio dal momento di inserimento in lista. E' stata riorganizzata l'attività in base alle esigenze espresse dalla Lista d'Attesa e conseguentemente riviste le modalità di assegnazione delle sedute operatorie isorisorse. |
| Valore | Efficientamento: superare la produzione 2023, contenendo al massimo grado possibile l'accumulo di richieste di nuove prestazioni non evase. |
| Obiettivo 2024 | Ridurre le liste d'attesa per ricoveri tipo 1 2 3 e classi di priorità e interventi monitorati dalla Regione (PNGLA) |
| Indicatore | N. interventi 2024 > N. interventi 2023 monitorati dalla Regione (PNGLA) |
| Standard | > = 100 |
| Per gli anni 2025-2026 si rimodulerà l'obiettivo. | |

*

| | |
|-----------------------|--|
| Progetto | "Sicura La guida" promuovere comportamenti liberi dall'alcol al fine di prevenire gli incidenti stradali |
| Valore | prevenzione |
| Obiettivo 2024 | 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 | Almeno 3 Istituti scolastici sul territorio dell'ASL VCO. Almeno 15 classi. |

| | |
|-----------|---------------------------|
| 2025-2026 | Prosecuzione del progetto |
|-----------|---------------------------|

*

| | |
|-----------------------|--|
| 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 2024 | Allestimento di una postazione mobile nelle aree vicine ai luoghi formali ed informali del divertimento giovanile preserale 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 uscite sul territorio – N° di contatti |
| Standard | Almeno un'uscita per ogni territorio Cusio, Verbano, Ossola. N complessivo di contatti: almeno 100 |
| 2025-2026 | Prosecuzione del progetto |

*

| | |
|-------------------------|---|
| Progetti | Elaborati dalle Strutture afferenti il Dipartimento di Prevenzione |
| Valore | prevenzione |
| Obiettivo 2024 | Messa in atto azioni per la realizzazione del Piano Locale di Prevenzione (PLP) anno 2024 |
| Indicatore | Si rinvia agli specifici indicatori del PLP |
| Standard | Si rinvia agli specifici standard del PLP |
| Anni 2025 e 2026 | Messa in atto azioni per la realizzazione del PLP per ciascun anno |

*

| | |
|-----------------------|---|
| Progetto | Efficientamento energetico |
| Valore | Efficientamento |
| Obiettivo 2024 | Predisposizione di uno studio/progetto per l'installazione di pannelli fotovoltaici per la produzione di energia elettrica pulita presso il Distretto di Omegna |
| Indicatore | Predisposizione studio/progetto |
| Standard | Entro dicembre 2024 |
| 2025-2026 | Realizzazione |

*

| | |
|-----------------------|--|
| Progetto | Efficientamento energetico |
| Valore | Efficientamento |
| Obiettivo 2024 | Predisposizione di uno studio/progetto per l'installazione di pannelli |

| | |
|-------------------|--|
| | fotovoltaici per la produzione di energia elettrica pulita presso la nuova Casa della Comunità di Verbania |
| Indicatore | Predisposizione studio/progetto |
| Standard | Entro dicembre 2024 |
| 2025-2026 | Realizzazione |

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).

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.

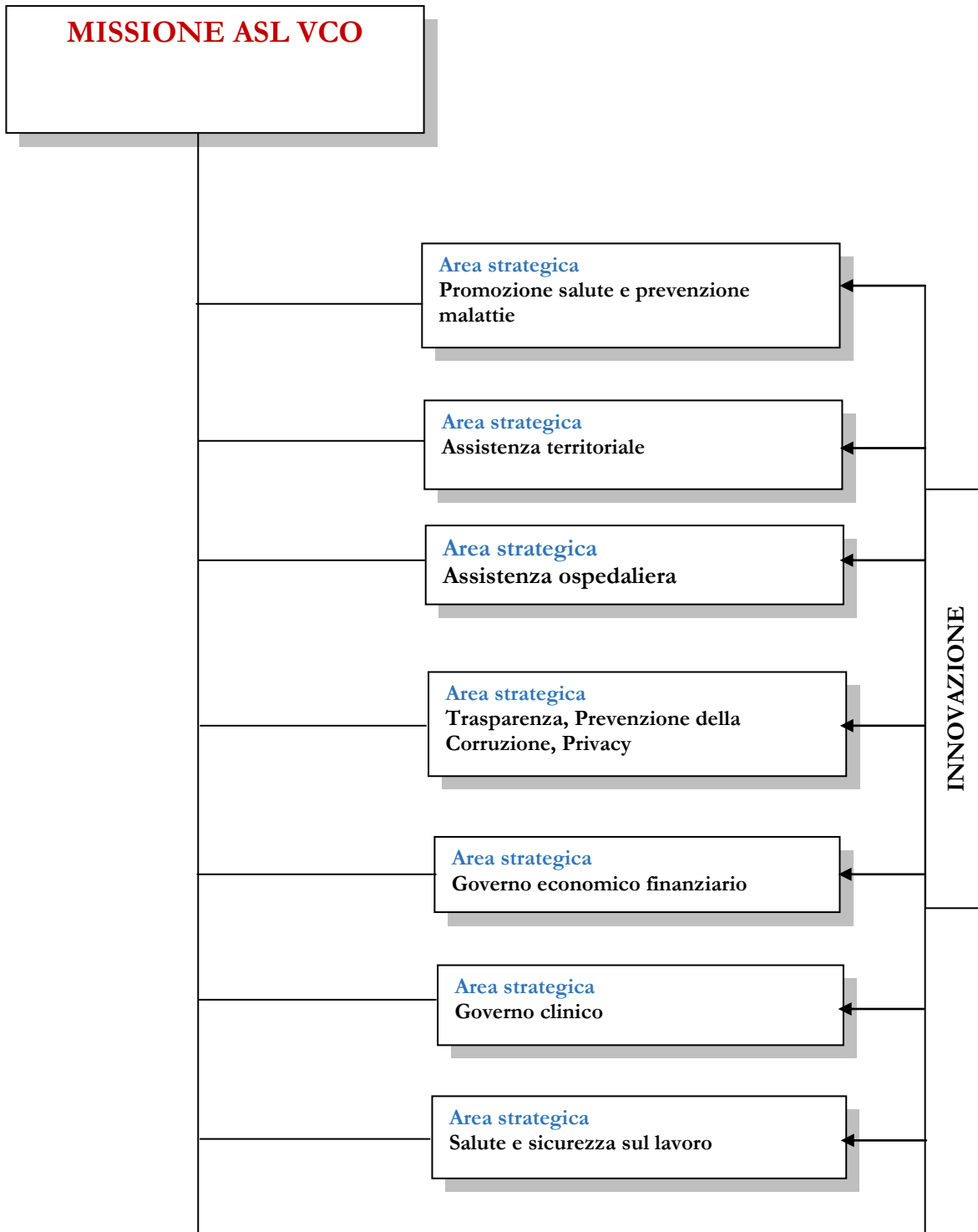
La terza finalità è relativa all'attendibilità della rappresentazione della performance: ciò si realizza solo se è verificabile, ex post, la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e le risultanze (obiettivi, indicatori, target).

2.2.1 Albero della Performance

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, a cui fanno seguito obiettivi annuali. 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.

Albero della Performance: collegamento missione e aree strategiche



2.2.2 Aree strategiche

Le aree strategiche, come si desume dal grafico sopra evidenziato, 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. ; – la 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 2024, è l'attuazione delle azioni volte a realizzare il P.N.R.R. che prevede la messa in atto dei progetti con riferimento a n. 3 Case di Comunità ed all'Ospedale di comunità. La centrale operativa territoriale (C.O.T.) ha preso avvio a fine 2022, nel 2023 si è perfezionato il funzionamento definendo protocolli operativi. Si intende, inoltre, rafforzare la continuità ospedale-territorio investendo sulla figura dell'infermiere di famiglia e comunità. Nel 2024 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.; - realizzare il Piano di recupero per le liste di attesa e procedere ad una revisione di tipo 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 materia di privacy si intende proseguire nell'adeguamento al G.D.P.R., nell'attivazione di corsi formativi sul tema e di momenti di approfondimento su problematiche specifiche.

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 nel rispetto dei 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 da quella della prevenzione, all'area 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; **b)** 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; **c)** nel rispetto degli standard previsti nel Piano Nazionale Esiti (PNE); **d)** 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 si è impegnata, anche nel 2023, nel mantenimento degli stol di eccellenza conseguiti: bollini rosa/ONDA/UNICEF. In particolare le onorificenze riconosciute all'azienda nel 2023 sono state le seguenti: - n° 3 bollini rosa, per il 2024-2025, all'Ospedale "Castelli" di Verbania da parte della Fondazione Onda; - encomio "Best practice-Bollino azzurro" da Fondazione Onda, sono stati premiati i Direttori della Soc Urologia e della Soc RRF per il percorso messo in atto.

L'Azienda, inoltre, ha partecipato alla sesta edizione del "Lean Healthcare Award" che ha previsto la possibilità per le aziende sanitarie, pubbliche e private, di presentare progetti volti all'innovazione ed alla creatività. L'Azienda ha vinto il premio eccellenze sanitarie con il progetto "LEAN per l'informatizzazione del percorso chirurgico e la programmazione della riduzione delle liste di attesa".

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.

Area Strategica: Innovazione

Si tratta di un'area che è trasversale rispetto a quelle sopra richiamate.

Si intende riferirsi all'innovazione:

| | |
|---------------|---|
| Tecnologica | prevede l'implementazione della telemedicina con specifici progetti |
| Organizzativa | si realizza con la definizione di modelli gestionali legati a percorsi Lean |
| Strutturale | si realizza con la messa in atto di interventi strutturali finanziati con risorse del P.N.R.R. o con altri finanziamenti. |

Innovazione tecnologica

Per quanto attiene all'innovazione tecnologica occorre osservare che i progetti che diventeranno operativi nel 2024, per poi proseguire negli anni seguenti, vengono di seguito rappresentati.

Progetto di televisita

Si tratta di un progetto che prevede la possibilità, da parte degli specialisti, di programmare delle visite di controllo in modalità teleconsulto, perciò da remoto, evitando che il paziente si rechi nelle strutture sanitarie.

Per quanto riguarda le tipologie di prestazioni che si intendono avviare le stesse afferiscono alla cardiologia, otorinolaringoiatria, dermatologia, geriatria, cure palliative, neurologia.

Cabine di televisita

L'Azienda, per perseguire l'obiettivo di potenziare l'assistenza territoriale e favorire la capillarità dei servizi e la maggior equità di accesso alle prestazioni mediche, ha avviato una sperimentazione in ambito di telemedicina (con atto n. 605 del 18.7.2023 si è deliberato l'avvio del progetto) prevedendo l'utilizzo di una cabina medica che raggruppa strumenti di misurazione, sensori, monitor ed un sistema di comunicazione che consentono, in tempo reale, l'effettuazione di visite mediche a distanza (televisite).

In tal modo è possibile acquisire e condividere dati sanitari tra medico (MMG, Specialista Ambulatoriale), collegato da remoto, e paziente. In sostanza si possono effettuare esami clinici che non richiedono l'esame obiettivo del paziente, si possono avanzare ipotesi diagnostiche e monitorare i parametri clinici ottenendo, per via telematica, la documentazione inerente alla visita effettuata ed ai pazienti. E' inoltre possibile stampare promemoria, ricette e referti. L'accesso avviene su prenotazione utilizzando agende dedicate riservate alle prestazioni di controllo.

L'obiettivo è di potenziare l'Assistenza di prossimità, soprattutto nelle aree interne, montane e rurali svantaggiate a causa delle caratteristiche orografiche e demografiche del territorio.

Ad oggi alla sperimentazione hanno aderito i Comuni di Formazza e di Macugnaga mettendo a disposizione appositi locali all'interno dei Comuni ove collocare la cabina. Si tratta di Comuni raggiunti da collegamenti di rete stabili e di adeguata banda trasmissiva.

La gestione dell'accoglienza e l'assistenza all'uso delle cabine presso le sedi dei 2 Comuni verrà garantita dall'ASL che metterà a disposizione proprio personale nei giorni e nelle ore stabilite di concerto con le amministrazioni comunali. E' previsto il potenziamento delle attività di supporto tramite la individuazione di personale locale che possa garantire maggiore flessibilità organizzativa.

Progetto di Teleodontoiatria

Asl VCO, nell'ambito della telemedicina in aree montane, ha avviato la progettazione e la sperimentazione della Teleodontoiatria quale strumento che, sfruttando le opportunità delle tecnologie della diagnostica per immagini, può potenziare l'assistenza territoriale e agevolare la capillarità dei servizi e la maggiore equità di accesso alle prestazioni mediche.

Il progetto sarà utile a garantire le cure ortodontiche e odontoiatriche alle persone che risiedono in aree geograficamente svantaggiate, riducendo al minimo gli spostamenti, customizzare le cure rivolte alle persone fragili (anziani, bambini in età evolutiva, pazienti con disabilità), validando un prototipo di centro-servizi odontotecnico/ortodontico in grado di facilitare l'erogazione dei programmi di prevenzione e cura previsti dai lea odontoiatrici, e consentendo all'Azienda una appropriata ed efficace presa in carico del paziente odontoiatrico. Il progetto rappresenta anche

uno strumento importante per sensibilizzare il paziente alla cura della salute della propria bocca e mettere quindi in atto adeguati protocolli di prevenzione e cura; inoltre è molto utile anche nel follow-up del mantenimento di adeguati livelli di igiene orale e/o nel controllo periodico di patologie alle mucose orali.

Nella fase progettuale si dovrà strutturare un servizio di tele-odontoiatria portando direttamente nelle comunità alcuni servizi che oggi è tecnologicamente possibile remotizzare, in maniera da garantire, da remoto, le seguenti prestazioni:

- a. visita odontoiatrica mediante tele-visita;
- b. acquisizione delle immagini in 3D del cavo orale, mediante scanner intraorale;
- c. elaborazione delle immagini mediante software dedicato e certificato;
- d. elaborazione della diagnosi;
- e. eventuale produzione di dispositivi medici ortodontici da informazioni digitalizzate;
- f. visite di controllo.

Il servizio si baserà su una rete di professionisti sanitari (odontoiatri, odototecnici, igienisti dentali) e su una rete di punti di accesso (es. case di comunità, ambulatori territoriali, farmacie), un centro servizi (anche in Cloud).

A tal fine è stata stipulata, con deliberazione n. 773 del 4.10.20123, una convenzione con il Dipartimento di Scienze della Salute dell'Università del Piemonte Orientale per acquisire la consulenza finalizzata alla progettazione, al supporto tecnico-scientifico ed alla successiva supervisione della sperimentazione del servizio di teleodontoiatria.

Innovazione tecnologica e ammodernamento del parco tecnologico aziendale (grandi attrezzature)

Nell'ambito dei finanziamenti PNNR sono in corso di acquisizioni attrezzature tecnologiche di alta tecnologia e elevato costo (acceleratori lineari, TAC, RNM, ecografi di alta gamma) la cui contestualizzazione operativa consente di migliorare sia qualitativamente che quantitativamente le prestazioni erogate. Costituisce obiettivo la realizzazione della operatività nei tempoinprevisti dal PNNR.

Innovazione organizzativa

Per quanto attiene all'innovazione organizzativa va osservato che, nel biennio 2022-2023, è stata messa in atto una formazione sul campo in merito alla metodologia Lean per fornire gli strumenti di comprensione del metodo, peraltro di facile applicabilità, che consente di snellire i percorsi clinici ottimizzando le diverse fasi ed abbattendo gli sprechi.

E' stato predisposto e realizzato, nel 2023, un progetto di oggetto "*LEAN: per l'informatizzazione del percorso chirurgico e la programmazione della riduzione delle liste di attesa*". Si tratta di un progetto fortemente voluto dalla Direzione Generale che ha visto il coinvolgimento di un gruppo di professionisti sanitari dell'Azienda che hanno dimostrato abilità di adattamento organizzativo durante la fase pandemica.

Gli obiettivi del progetto hanno riguardato: la digitalizzazione del percorso chirurgico, l'ottimizzazione del pre-ricovero e la riorganizzazione delle liste di attesa secondo classi di priorità, il miglioramento dei tempi di trasferimento del paziente in sala operatoria dai reparti chirurgici e l'organizzazione della formazione dei sanitari coinvolti al fine di acquisire competenze specialistiche ed avanzate. Il progetto si allinea alla mission aziendale che pone al centro dell'attenzione il paziente, con i suoi bisogni, in un'ottica di umanizzazione delle cure. Con questo progetto l'Azienda ha vinto il premio alle eccellenze sanitarie 2023.

Nel 2024 il progetto verrà messo in atto per l'area medica, con particolare riferimento alla continuità ospedale-territorio.

Innovazione strutturale

Si realizza con la messa in atto di interventi strutturali finanziati:

- con risorse del P.N.R.R. per la realizzazione di un Ospedale di Comunità, di 3 Case di Comunità, di una Centrale Operativa Territoriale
- con altri finanziamenti di fonte nazionale e regionale da utilizzare per l'ammodernamento /rigenerazione dei Presidi Ospedalieri di Verbania e di Domodossola.

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 2024 verrà indicato, per ciascun obiettivo, l'indicatore e lo standard.

Nella declinazione degli obiettivi 2024 ai Direttori di Struttura si terrà conto degli obiettivi che verranno assegnati, per l'anno 2024, dalla Regione Piemonte ai Direttori Generali.

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. |

La Direzione Generale ha messo in atto una serie di azioni per il raggiungimento degli obiettivi sopra illustrati relazionando in Regione nel mese di giugno 2023.

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

COLLEGAMENTO TRA AREE STRATEGICHE ED OBIETTIVI STRATEGICI PER L'ANNO 2024

| AREA STRATEGICA | Promozione della salute e prevenzione delle malattie | Assistenza territoriale | Assistenza ospedaliera | Trasparenza e Prevenzione Corruzione - Privacy |
|----------------------|--|---|--|---|
| OBIETTIVI STRATEGICI | Adozione ed applicazione del P.L.P. in coerenza con gli indirizzi del P.R.P. | Realizzazione del 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. 2024-26 sotto sezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" |
| | Attuazione degli screening oncologici | Piano cronicità - Adozione PDTA prescritti e messa in atto altre azioni previste dal Piano | Messa in atto delle azioni per la realizzazione del P.N.R.R. | Messa in atto azioni in materia di prevenzione della corruzione. Applicazione P.I.A.O. 2024-26 sotto sezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" |
| | Adozione Politiche / Programmazione di Area Vasta / Quadrante | Rafforzamento della continuità ospedale - territorio | Riorganizzazione strutturale della rete ospedaliera del VCO | Valorizzazione dei principi legati all'etica, all'integrità, alla legalità con riguardo all'intera azienda. |
| | | Adozione infermieristica di famiglia e comunità | Umanizzazione delle cure | Privacy: adeguamento al GDPR e diffusione dei principi ispiratori |
| | | | Piano di recupero delle liste di attesa | |
| | | | Gestione del rischio infettivo | |

| AREA STRATEGICA | Governo economico finanziario | Governo clinico | Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro |
|----------------------|---|--|---|
| OBIETTIVI STRATEGICI | Controllo e contenimento dei costi | Raggiungimento degli standard previsti dal P.N.E | Attivazione corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro |
| | Efficientamento energetico | Digitalizzazione dei processi come da Agenda Digitale | |
| | Miglioramento livelli produttivi (attività di ricovero/specialistica) | Applicazione nuovo sistema di garanzia N.S.G. | |
| | <div data-bbox="338 691 889 852" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> P.N.R.R.: utilizzo dei fondi per l'ammodernamento del parco tecnologico e digitale </div> | Messa in atto delle Raccomandazioni Ministeriali per la sicurezza del paziente | |
| | | Adempimenti Rete Oncologica | |

L'area strategica **"Innovazione"** riveste una fondamentale importanza ed è trasversale rispetto a tutte le altre aree.

| AREA STRATEGICA | Innovazione (trasversale rispetto a tutte le altre aree) |
|----------------------|--|
| OBIETTIVI STRATEGICI | <p>Tecnologica: prevede l'implementazione di progetti di telemedicina.</p> |
| | <p>Organizzativa: si realizza con la definizione di modelli gestionali legati a percorsi Lean</p> |
| | <p>Strutturale: si realizza con la messa in atto di interventi strutturali finanziati con risorse del P.N.R.R. o con altri finanziamenti.</p> |

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 (ovvero Direttori di Dipartimento, Direttori delle Sos Dipartimentali, delle Strutture complesse Responsabili delle Sos in staff alla Direzione Generale, delle Sos amministrative, delle Funzioni) si tiene anche conto degli obiettivi assegnati, annualmente, dalla Regione Piemonte ai Direttori Generali.

Lo schema della scheda obiettivi prevista per l'anno 2024, è la seguente.

| | | |
|----------|------------------------------|--|
| 1 | Obiettivi regionali | <p>Si richiede la messa in atto delle azioni di competenza volte a perseguire gli obiettivi assegnati dalla Regione ai Direttori Generali per l'anno 2024.</p> <p>Si richiede, inoltre, per l'anno 2024:</p> <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 2023; - Il recupero, laddove possibile, della mobilità passiva. |
| 2 | Azioni strategiche aziendali | <p>Si tratta di obiettivi che tengono conto della messa in atto di alcune azioni strategiche aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - messa in atto dell'azione 6 "Salute" del P.N.R.R. (che si articola nelle 2 componenti: 1. reti di prossimità, strutture intermedie e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale; 2. innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale); - messa in atto di obiettivi di valore; - messa in atto azioni per la realizzazione di attività innovative; - attenzione alla sostenibilità economica ed all'efficientamento energetico; - miglioramento dei livelli produttivi (attività di ricovero e specialistica). |
| 3 | Governano clinico | <p>Si intende realizzare: il programma di accreditamento istituzionale – il raggiungimento degli standard previsti nel PNE - la messa in atto del Programma regionale rischio clinico – l'applicazione del nuovo sistema di garanzia (N.S.G.)- la messa in atto di raccomandazioni ministeriali per la sicurezza del paziente – gli adempimenti riferiti alla rete oncologica – la digitalizzazione dei processi come da agenda digitale.</p> |
| 4 | Salute e | <p>Si richiede la messa in atto, nel 2024, di interventi volti al rispetto della</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | sicurezza sul lavoro | 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 a corsi formativi. |

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 il coinvolgimento del Collegio di Direzione;
- b) predispose una scheda obiettivi, per ogni struttura aziendale;
- c) raccolte le schede obiettivi, debitamente sottoscritte, assume l'atto deliberativo;
- d) 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 titolati 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 s.m.i. e l'attività dell'O.I.V. dalle disposizioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica e dall'A.N.A.C. E' stata avviato l'iter volto alla ricostituzione dell'Organismo per il triennio 2024-2026.

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 (che ora è inserito in una sezione del P.I.A.O.) 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 2024, 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 2024, alla data di stesura del presente documento sono in corso le interlocuzioni istituzionali per la predisposizione dell'atto. 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.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PARTE PRIMA: PARTE GENERALE

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.

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, tra gli altri del PNA 2022 (adottato con delibera n. 7 del 17.1.2023), del PNA 2023 (adottato con delibera n. 605 del 19.12.2023), delle linee guida ANAC adottate su aspetti specifici, 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".

Con riferimento al PNA 2022 ANAC ha precisato che tale Piano si colloca in una fase storica complessa, caratterizzata da forti cambiamenti legati agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare la crisi derivante dalla pandemia oltre che dagli eventi bellici nell'Europa dell'Est. Il forte flusso di denaro a disposizione delle Amministrazioni e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per realizzare molti interventi in modo celere richiedono un rafforzamento dell'integrità pubblica e la messa in atto di azioni di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi.

Occorre anche precisare che la prevenzione della corruzione è fondamentale per la creazione del valore pubblico ed ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione pubblica. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e per perseguire obiettivi di imparzialità e di trasparenza la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico riducendo gli sprechi ed orientando correttamente l'azione amministrativa.

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, mentre con l'emanazione della legge n. 190/2012 si è previsto 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.

Modello organizzativo e funzioni dell'ASL VCO

Si rinvia alla sezione I del PIAO.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e collegamento con la Performance

- 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 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 P.I.A.O. 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 le seguenti sottosezioni del P.I.A.O.:

- la sottosezione 2.1 obiettivi di valore;
- la sottosezione 2.2 dedicata alla performance: tra le aree e gli 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;
- la sottosezione 3.3.1 relativa al Piano formativo annuale in quanto, all’interno del Piano, è previsto l’inserimento di sessioni formative in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- la sezione III riferita all’organizzazione ed al capitale umano: la diffusione in azienda del Codice di Comportamento è di primaria importanza il quanto il documento rappresenta una misura di prevenzione della corruzione declinando una serie di comportamenti che il dipendente della amministrazione (e tutti coloro i quali operano per la stessa) sono tenuti ad osservare.

Il processo di elaborazione sezione 2.2 del PIAO: soggetti interni, ruoli e responsabilità

La sezione 2.2 del P.I.A.O. è stata elaborata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (R.P.C.T.) coordinandosi con i Responsabili delle altre sezioni di cui si compone il P.I.A.O. e con coloro i quali sono coinvolti nella messa in atto di azioni volte a prevenire la corruzione.

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è stata introdotta dalla L. n. 190/2012 quale punto di riferimento interno ad ogni amministrazione per l'attuazione della normativa. A.N.A.C., con delibera n. 840/2018 ha precisato che l'obiettivo principale assegnato al R.P.C.T. è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. Perciò l'attività di vigilanza e controllo che il R.P.C.T. può esercitare all'interno dell'Azienda devono rimanere connessi a questo obiettivo. Se il R.P.C.T. riceve segnalazioni o riscontri fenomeni di corruzione i suoi compiti di sostanziano in una delibazione sul *fumus* di quanto rappresentato al fine di stabilire se esistono ragionevoli presupposti di fondatezza. Nel caso ricorra tale evenienza il R.P.C.T. si dovrà rivolgere agli organi interni o agli enti istituzionali esterni preposti ai necessari controlli. A.N.A.C. osserva che *“Resta fermo che non spetta al R.P.C.T. nè accertare responsabilità individuali –qualunque natura esse abbiano – nè svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione...”* .

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 e, da ultimo, 530 del 30.6.2023. In caso di assenza prolungata il Direttore Generale provvederà ad adottare un atto formale di conferimento dell'incarico.

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 esautiva): - elabora il Piano triennale della prevenzione della Corruzione”, ora predisporre la parte da inserire nella sezione II 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 2024 verrà predisposta entro il 31.1.2024 come disposto dal Presidente dell'A.N.A.C. con un comunicato dell'8.11.2023); - 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 33/2013 e smi; - 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 canale informatico crittografato, con tecnologia fornita, gratuitamente, da *GlobalLeaks*, utilizzabile cliccando sul sito www.aslvco.it.

Di seguito si riportano i soggetti che, a vario titolo, collaborano con il R.P.C.T. e, perciò, sono coinvolti nella messa in atto di azioni volte a prevenire la corruzione:

| |
|---|
| Il Direttore Generale |
| I Referenti per la prevenzione della corruzione |
| I Dirigenti responsabili delle Strutture aziendali |
| I Dipendenti dell'Azienda |
| Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA) |
| L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) |
| L'Ufficio Ispettivo |
| L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) |
| Il Collegio Sindacale |
| Il Gestore delle segnalazioni relative ad ipotesi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo |
| Il Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD) |
| Il Responsabile per la Protezione dei dati personali (RTD o DPO) |
| I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda |
| Gli stakeholder interni ed esterni. |
| Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) |

Il Direttore Generale

L'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012 e smi 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 che sono da correlare altresì con gli obiettivi di valore pubblico indicati nel P.I.A.O.; - 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.

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.

I Referenti aziendali (a suo tempo nominati con atto deliberativo n. 359/2017) ora sono così individuati:

Direttori: Soc Gestione Economico – Finanziaria e Patrimonio – Sos Gestione economica del personale e relazioni sindacali – Sos Acquisizione e gestione giuridica del personale - Soc Farmacia – Soc Distretto VCO – Soc DSO – Direttore Dipartimento di Prevenzione –
Responsabili: Sos Acquisizione Beni e Servizi – Sos Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) - Sos Contenzioso e supporto legale,Assicurazioni - Sos Libera Professione,Ufficio Convenzioni - Sos TECANO - Responsabile Ufficio Comunicazione e URP.

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

Ai dirigenti responsabili delle strutture aziendali 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 contenuto della sezione II del PIAO riferita ai rischi corruttivi 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 all'aggiornamento della sezione 2.2 del P.I.A.O. 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 nella sezione II del P.I.A.O. costituisce illecito disciplinare.

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) il R.P.C.T. è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione ed all'aggiornamento dei dati e ad indicarne il nome all'interno della sezione II del PIAO riferita ai rischi corruttivi. Nell'ambito dell'ASL VCO l'incarico è stato assegnato, con deliberazione n. 1005 del 29.12.2023, al Responsabile della Sos Acquisizione Beni e Servizi, Dr. Andrea Chiodi.

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 (ora inseriti nella sezione II del P.I.A.O.) 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.

L'Ufficio Ispettivo

L'art.1, comma 62, della L. n. 662 del 23.12.1996 ha previsto che le Amministrazioni, per effettuare verifiche a campione sui propri dipendenti volte ad accertare l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi dal 56 al 65 si avvalgono di servizi ispettivi la cui attività è finalizzata ad accertare l'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità del rapporto di lavoro, a tempo pieno e parziale, anche ai fini del corretto svolgimento di attività libero-professionale intra ed extra muraria, nonché all'applicazione del divieto di cumulo di impieghi ed incarichi. Successivamente all'entrata in vigore della L. n. 662/1996 vennero emanate altre disposizioni in materia, il DM 31.7.1997, il DPCM 27.3.2000, la legge n. 120 del 30.8.2007, l'art. 53 del D.Lgs n. 165/2001 e smi, il D.Lgs n. 39 dell'8.4.2013.

L'Ufficio Ispettivo dell'ASL VCO venne istituito con deliberazione n. 979 del 29.12.2008 più volte integrata (con atto n. 518/2009, n. 691/2009). Venne rivista la composizione con deliberazione n. 338 del 10.4.2018, approvando un nuovo regolamento e facendo cessare gli effetti delle precedenti deliberazioni. La deliberazione n. 338 è stata di recente modificata, con riguardo alla composizione dell'Ufficio Ispettivo, con deliberazione n. 555 del 14.7.2023.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.)

L'ufficio è competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale (art. 55-bis D.Lgs n. 165/2001 e smi) e provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 DPR n. 3/1957; art. 1, co 3, L. n. 20/1994; art. 331 cp).

Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento aziendale. Collabora e informa il R.P.C.T. di fatti rilevanti ai fini dell'aggiornamento del Piano.

Il Collegio Sindacale

Svolge funzioni di controllo di regolarità dell'azione amministrativa e contabile dell'azienda.

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.

Il Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD)

Il Codice di Amministrazione Digitale (CAD) per facilitare il processo digitale ha introdotto all'art 17 per le pubbliche amministrazioni la figura dell'RTD a cui affidare la transizione alla

modalità operativa digitale. I compiti attribuiti al RTD afferiscono a diverse dimensioni, a quella tecnologica (sviluppo sistemi informativi, sicurezza informatica ed altro), a quella normativa (rispetto degli adempimenti di legge), a quella finanziaria (per individuare risorse e stabilire priorità di intervento) e a quella organizzativa (revisione di processi interni e attività formative). Considerata la trasversalità delle funzioni l'RTD agisce in stretta integrazione con molte figure interne all'azienda ed anche con il R.P.C.T. Ciò al fine di assicurare che l'applicazione delle tecnologie ai processi di riorganizzazione dell'azienda risponda a caratteristiche di trasparenza. Con deliberazione n. 14 del 12.1.2023 è stato nominato come RTD il Responsabile della Sos ICT, Dr. Benedetto Femia.

Il Responsabile per la Protezione dei dati personali (RTD o DPO)

Il responsabile della protezione dei dati personali (di seguito RPD), conosciuto anche come Data protection officer (DPO) è una figura prevista dall'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679. Si tratta di un soggetto designato dal titolare per assolvere a funzioni di supporto e di controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del RGPD. A tal fine deve essere tempestivamente coinvolto in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali anche con riferimento ad attività di interlocuzione con il Garante della Privacy. Il RPD può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente (articolo 37 del Regolamento UE 2016/679. L'aggiornamento al PNA 2018, adottato con delibera ANAC n. 1074/2018, dedica ampio spazio ai rapporti tra la figura del RPCT e del Responsabile della Protezione dei Dati. Le due figure devono collaborare anche per realizzare un bilanciamento tra trasparenza e privacy. Con deliberazione n. 240 del 23.3.2023 si è provveduto all'affidamento, a seguito di procedura negoziata tramite piattaforma Mepa, per 24 mesi (dall'1.4.2023 al 31.3.2025), del servizio di Responsabile Protezione Dati ai sensi dell'art. 37 del regolamento UE 2016/679 (GDPR) alla Società Global Com Technologies Srl.

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, all'aggiornamento della sezione II del P.I.A.O.

A.N.A.C., con la delibera n. 1064 del 13.11.2019, ha raccomandato alle amministrazioni 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 della sezione II del P.I.A.O. dedicata ai rischi corruttivi, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.

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

Il R.P.C.T. è tenuto a collaborare con A.N.A.C. fornendo le eventuali informazioni richieste per quanto attiene la vigilanza sulle misure di prevenzione della corruzione (si rinvia alla delibera

ANAC n. 330/2017) o sulla trasparenza (si rinvia alla delibera ANAC n. 3290/2017).

L'Autorità, con delibera n. 27/2022 ha istituito il Registro dei RPCT presenti nelle Amministrazioni. Il registro è funzionale al potenziamento dei canali di comunicazione tra l'Autorità ed i RPCT e a creare una rete nazionale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Raccordo tra obiettivi riferiti ai rischi corruttivi e programmazione strategica/operativa

L'art. 10, comma 3, del D.Lvo n. 33/2013 (e s.m.i.), prevede che gli obiettivi indicati nella sezione del P.I.A.O. dedicata ai rischi corruttivi 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 (ora inseriti nella sezione II del P.I.A.O.) 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 rischi corruttivi e 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 2024, in obiettivi operativi.

PARTE SECONDA: ANALISI DEL CONTESTO

Analisi del contesto esterno

Il settore sanitario 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.

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; - un aumento dei tempi di attesa per 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. Non c'è dubbio che il settore della sanità rappresenta un ambito economico importante per il numero di addetti, per i volumi di attività gestiti e 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.

Analisi del 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. Con riferimento alla dimensione dell'Azienda ed alla sua struttura organizzativa si rinvia alla sezione I del P.I.A.O. 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 di prevenzione della corruzione dovrebbe portare alla diffusione delle cultura dell'integrità impostando il lavoro attraverso un'attività di controllo interno.

Ambito di applicazione ed obblighi di conoscenza

Le disposizioni contenute nella sottosezione 2 del P.I.A.O. si applicano, 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 2024 | Strutture coinvolte |
|---|--|
| Publicare un avviso sui sito internet/ e su intranet dell'avvenuta pubblicazione del P.I.A.O., in particolare della relativa sottosezione, al fine di consentirne la conoscenza. | U.R.P./Ufficio Stampa |
| Informare i propri collaboratori circa la pubblicazione del P.I.A.O.+ 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 P.I.A.O., 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. |

MAPPATURA DEI RISCHI

Per mappare i rischi si è anche 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 - reclutamento e progressione del personale - gestione risorse umane - gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, attestazioni - affari legali e contenzioso - reclami con il pubblico - gestione rischi dei lavoratori dipendenti. .

Aree di rischio specifiche (con riguardo ad Aziende del Servizio Sanitario Nazionale): attività libero professionale - liste di attesa - rapporti contrattuali con soggetti erogatori - farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: sperimentazioni- attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero - altre attività correlate all'ambito ospedaliero (trasporti secondari- accesso personale esterno).

Sono inoltre previste le aree a rischio: Antiriciclaggio e Rischi connessi all'attuazione dei progetti del P.N.R.R.

E' stata cancellata l'area riferita all'emergenza Covid-19, visto il superamento dell'emergenza covid.

Per ogni area è stata effettuata una prima analisi dei processi/fasi e, per ogni processo/fase, sono stati esaminati rivisti i rischi e le misure.

PARTE TERZA: LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

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:

-identificazione del rischio; - analisi del rischio - ponderazione del rischio.

Attraverso l'identificazione del rischio si intende individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Si prevede la creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione. 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”. |

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.

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 sovrappesati nella valutazione sintetica finale.

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.

Nello svolgimento di questa attività 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.

PARTE QUARTA: 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, quelle **specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio. Le misure specifiche da adottare sono 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.

L'analisi dei processi dovrà essere migliorata, in modo progressivo, nell'anno 2024 e nei successivi aggiornamenti al Piano.

Nel prospetto **Allegato A1**, vengono riportate le aree a rischio, i processi/fasi mappati, la valutazione del rischio e le misure individuate. **Nell'allegato A2** per quanto attiene i contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR (D.L. n. 77/2021 conv L. n. 108/2021) sono state indicate le misure di prevenzione 2024 così suggerite da ANAC nell'aggiornamento 2023 al PNA 2022.

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio.

| Misura prevista per il 2024 | Soggetti coinvolti |
|--|---|
| Nel corso del 2024 il R.P.C.T. realizzerà, in sinergia con i Referenti con i Direttori di Struttura, una revisione in merito alla valutazione del rischio con particolare attenzione all'area dei contratti. | <ul style="list-style-type: none">- R.P.C.T.- Referenti- Direttori di Struttura |

Misure Generali

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.

La Regione Piemonte ha emanato Linee Guida per la predisposizione dei Codici di Comportamento con DGR n. 9-4694 del 25.2.2022.

Inoltre, il Dl. n. 36 del 30.4.2022 (convertito, con modificazioni, dalla L. n. 79/2022) ha integrato l'art. 54 del D.L.vo n. 165/2001 e:

- dopo il comma 1 ha inserito il comma 1bis che dispone quanto segue *"Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione";*
- al comma 7 è stato aggiunto il periodo seguente: *"le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata ed intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili ... sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico".*

Da ultimo il D.P.R. n. 81 del 13.6.2023 ha apportato delle modifiche al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013. Tali modifiche sono volte a promuovere un'etica del lavoro più equa e responsabile in conformità ai principi cardine del Codice quali i doveri fondamentali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che gli impiegati devono osservare sia in servizio sia fuori servizio. Queste modifiche sono legate al crescere della digitalizzazione del lavoro e sono state rese necessarie dal richiamato DL n. 36/2022. In particolare il D.P.R. n. 81/2023 ha inserito al DPR n. 62/2013 i seguenti articoli:

- l'art. 11-bis relativo all'utilizzo delle tecnologie informatiche;
- l'art. 11-ter riferito all'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.
-

Il R.P.C.T, in sinergia i Componenti dell'U.P.D., sia per la dirigenza che per il comparto, ha dato avvio, nel dicembre 2023, all'iter per la revisione dell'attuale Codice di Comportamento adottato con deliberazione n. 162/2018.

Occorre precisare che 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.

| Misure previste per il 2024 | Strutture competenti |
|--|---|
| Revisione vigente codice di comportamento aziendale per adeguarlo alle recenti disposizioni normative. 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. R.P.C.T. in sinergia con URP/Ufficio Stampa |
| Diffusione, da parte dei Direttori di Struttura, della 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 caso di violazione degli obblighi previsti. | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| 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 |
| 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 | U.P.D. – Tutti i Direttori di |

| | |
|---|-----------|
| alle norme del Codice di Comportamento e di illeciti di natura corruttiva. | 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. |

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 2024 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. Nel 2024 si intende riavviare corsi residenziali attivi nel 2019 (interrotti con la pandemia) ovvero:

- un corso 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;

- un corso volto a sostenere, in ambito aziendale, processi di maturazione verso una cultura dell'etica, giusta premessa al fine di prevenire fenomeni di corruzione e illegalità.

| Misure previste per il 2024 | Strutture competenti |
|---|--|
| <p>Inserimento, nel Piano di Formazione aziendale 2024, fabbisogno formativo sul tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza, etica, codici di comportamento e attivazione corsi/eventi.</p> <p>Prosecuzione, nel 2024, del Corso Fad "<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza della pubblica Amministrazione</i>", diretto a tutti i dipendenti dell'Azienda (corso di base - obbligatorio).</p> <p>Riattivazione n. 1 corso residenziale avanzato ed un corso in tema di etica.</p> | <p>Sos in staff Formazione</p> <p>Tutti i Direttori di Struttura che dovranno coinvolgere i propri collaboratori (corso obbligatorio)</p> <p>Referenti aziendali per la prev. della corruzione - 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 corruttivo.</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" per diffondere a tutto il personale principi normativi, contestualizzare i profili di rischio legati alle attività svolte in azienda, stimolare la condivisione di principi etici.</p> | <p>R.P.C.T.</p> |

Rotazione del personale

La rotazione del personale, con particolare riguardo a quello addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura importante per prevenire la 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'applicazione 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 partecipazione 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, una 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.

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, in questi ultimi 4 anni 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 2024 | Strutture coinvolte |
|---|--|
| <p>Rotazione ordinaria:</p> <p>- 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 procedurali da più soggetti per evitare l'isolamento delle mansioni – corsi formativi - supervisione da parte del Direttore di Struttura).</p> | <p>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.</p> |
| <p>Rotazione straordinaria:</p> <p>- 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.</p> | <p>Tutte le Strutture aziendali.</p> |

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 inconfiribilità, 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 inconfiribilità, 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 inconfiribilità.

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 inconfiribilità 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 2024 | Strutture competenti |
|---|--|
| 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 | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |

| | |
|---|---|
| incompatibilità. | |
| 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. | Soc Affari Generali, Legali ed Istituzionali. |
| 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. | Ufficio Ispettivo |

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 2024 | 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 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 2024 | Strutture competenti |
|--|--|
| Nel corso del 2024 sono previste verifiche a campione e/o mirate 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. | Ufficio Ispettivo |
| Pubblicazione dei dati relativi ad incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente" . | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |

Patti di integrità negli affidamenti

A.N.A.C., con delibera n. 494 del 5.6.2019, ha raccomandato l'inserimento nelle procedure di affidamento di contratti pubblici di protocolli di legalità e/o patti di integrità cioè di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari ai quali si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente.

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 2024 | Strutture competenti |
|--|--|
| 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. | Soc Logistica e Servizi e Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale |
| Comunicazione tempestiva al R.P.C.T. di eventuali provvedimenti di esclusione o di risoluzione adottati a seguito di violazioni riscontrate. | Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale |

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 2024 | Strutture competenti |
|---|--|
| 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. | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| Il Direttore del settore acquisti, entro fine anno, comunica 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. | Soc Logistica e Servizi Informatici Sos in staff Tecnico e coordinamento aziendale nuovo ospedale |

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 2024 | 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 causa ostativa. | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali 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 parola di origine francese "Pantouflage" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato che, in alcuni casi, potrebbe rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

Il legislatore nazionale, con la legge n. 190/2013, ha introdotto il comma 16-ter nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs n 165/2001 disponendo il divieto per i dipendenti che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritari o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni 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.

In caso di violazione del divieto i contratti conclusi e gli incarichi conferiti 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.

La ratio del divieto di pantouflage è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni sullo svolgimento dei compiti istituzionali prospettando al dipendente pubblico l'opportunità di assunzioni o incarichi una volta cessato dal servizio.

A.N.A.C., che già nel PNA 2019 aveva approfondito il tema, suggerisce alle Amministrazioni e al R.P.C.T. ulteriori suggerimenti con il PNA 2022 (adottato con delibera n. 7 del 17.1.2023).

Il divieto di pantouflage si applica, nelle Pubbliche Amministrazioni (di cui all'art. 1, co.2, D.Lgs n. 165/2001) ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del D.Lgs n. 39/2013 (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni ed esterni, incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico); sono esclusi da ANAC gli incarichi di natura occasionale.

Presupposto perchè vi sia pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico comprendendo tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere, in maniera determinante, su un procedimento e, quindi, sul provvedimento finale. 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 2024 | Strutture competenti |
|---|---|
| <p>Inserimento, <u>nei contratti di assunzione del personale (a livello dirigenziale e non) e nel rinnovo degli incarichi</u>, del divieto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs n 165/2001(clausola di pantouflage).</p> <p>Previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.</p> | <p>Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali</p> |
| <p>Inserimento di apposite clausole nel Patto di Integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare ai sensi dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012.</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici</p> <p>Sos in staff Tecnico e Coordinamento nuovo ospedale</p> |
| <p>Inserimento, nelle lettere di cessazione dal servizio, del divieto sopra descritto.</p> | <p>Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali</p> |
| <p>Inserimento, <u>nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici</u>, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del divieto, <u>per quanto di conoscenza</u>.</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici</p> <p>Sos in staff Tecnico e Coordinamento nuovo ospedale</p> |
| <p>Verifica, a campione, presso le Agenzie delle Entrate Provinciali, dei compensi diversi da quelli aziendali percepiti da dipendenti cessati.</p> | <p>Ufficio Ispettivo</p> |

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.I.A.O. (che comprende anche la sezione relativa ai rischi corruttivi) 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.

| Misure previste per il 2024 | 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 del P.I.A.O. che contiene anche la sezione 2 relativa ai rischi corruttivi, chiedendo osservazioni/proposte in merito ai contenuti del documento. | R.P.C.T. in sinergia con Ufficio Comunicazione e U.R.P. |
| 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

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 (PNA) 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*" e, con atto n. 509 del 29/12/2015 l'Azienda ha, a suo tempo, approvato una specifica procedura per la segnalazione degli 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. Con deliberazione n. 53 del 22.1.2019 si è proceduto ad integrare l'atto n. 509/2015 alla luce della richiamata L. n. 179.

A.N.A.C., con determina n. 469/21, aggiorna le linee guida in materia di whistleblowing e approfondisce i profili relativi all'art. 1 della L. n. 179/2017 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.

Con la direttiva europea n. 1937 del 26.11.2019 viene disciplinata la protezione dei whistleblowers all'interno dell'Unione Europea introducendo norme comuni di tutela al fine di dare uniformità alle normative nazionali, prevedendo una tutela per il whistleblower sia per il settore pubblico che per quello privato al fine di favorire l'emergere di illeciti commessi.

Il D.Lgs n. 24 del 10.3.2023 rappresenta il provvedimento attuativo della direttiva e raccoglie, in un unico testo normativo, l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele assicurate ai segnalanti di entrambi i settori, quello pubblico e quello privato, che sono tenuti a garantire le tutele e ad istituire canali interni di segnalazione. L'obiettivo è di realizzare una maggior tutela dei whistleblowers incentivando gli stessi a presentare segnalazioni di illeciti secondo le modalità indicate nel D.Lgs n. 24/2023. In tal modo si è inteso contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e prevenire violazioni di legge.

L'ASL, in applicazione al D.Lgs n. 24/2023 ed in coerenza con le linee guida emanate da ANAC con la Delibera n. 311 del 12.7.2023 (che sostituiscono le linee guida di cui alla Delibera n. 460/2021), ha adottato, con atto n. 597 del 18.7.2023, che si allega **(All. A3)** la nuova procedura per la protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali e/o dell'Unione Europea (Whistleblowing) revocando, contestualmente, la deliberazione n. 53/2019. Attraverso la procedura sono state fornite precise indicazioni in merito:

- ai soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione;
- alle modalità da seguire per effettuare la segnalazione;
- alle forme di tutela previste in favore del segnalante;
- ai soggetti tenuti a ricevere la segnalazione ed ai soggetti ai quali vanno trasmesse le segnalazioni;
- alla modalità di gestione, trattamento e conservazione dei dati.

| Misure previste per il 2024 | Strutture competenti |
|--|-----------------------------|
| Attuazione e diffusione del contenuto della deliberazione n. 597 del 18.7.2023 riferita alla adozione della procedura per la protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali e/o dell'Unione Europea (Whistleblowing) in conformità a quanto disposto dal D.Lgs n. 24/2023. | R.P.C.T. |

PARTE QUINTA: TRASPARENZA

L'art. 1 del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i. 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; in particolare ha conferito al governo una delega per l'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*”), successivamente modificato ed integrato con il D.Lgs n. 97 del 25.5.2016. Le prime linee guida sul tema sono state emanate da A.N.A.C. con la delibera n. 1310/2016.

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 smi. Si rinvia alla tabella allegata al P.I.A.O. **(All. A4)**.

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. Di fatto si tratta del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (R.P.C.T.)

L'R.P.C.T., in relazione alla 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.

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 smi, 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 al 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. 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).

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.): controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente esercitando poteri ispettivi.

Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito dell’Asl

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 smi. Si rinvia alla tabella allegata al P.I.A.O. (All. A4) che riporta i dati da pubblicare nella sezione amministrazione trasparente del sito dell’ASL VCO.

Occorre effettuare alcune precisazioni per quanto attiene la pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” dei dati riferiti a “bandi e gare”.

La disciplina in materia di contratti pubblici è stata innovata dal D.Lgs n. 36 del 31.3.2023. Il PNA 2022 (di cui alla Delibera n. 7 del 17.21.2023) ha dedicato molto spazio alla tematica ed il PNA 2023 (di cui alla Delibera n. 605 del 19.12.2023) ha dedicato l’aggiornamento 2023 del PNA 2022 in modo specifico ai contratti pubblici.

Il nuovo codice in merito alla trasparenza dei contratti pubblici ha disposto quanto segue:

- le informazioni ed i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, devono essere tempestivamente trasmesse alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l’A.N.A.C. da parte delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28 del D.Lgs n. 36/2023) - le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP sono individuate nell’art. 10 della deliberazione ANAC n. 261 del 20.6.2023;
- le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, devono assicurare il collegamento ipertestuale tra la sezione “Amministrazione Trasparente” e la BDNCP secondo le disposizioni di cui all’art. 9-bis del D.Lgs n. 33/2013 (il collegamento assicura un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferito allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio alla esecuzione).
- le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del D.Lgs n. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza, (Allegato 9 al PNA 2022) si applicano sino al 31.12.2023.
- l’art. 28, co. 3, del D.Lgs n. 36/2023, individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e la deliberazione ANAC n. 264 del 20.6.2023 individua, nell’allegato 1, gli atti, le informazioni ed i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” ai fini e per gli effetti dell’art. 37 del D.Lgs n. 33/2013 e smi e dell’art. 28 del D.Lgs n. 36/2023.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

La Direzione Generale ha individuato i seguenti **obiettivi strategici**:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- promuovere sempre maggiori livelli di trasparenza per 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. Particolare attenzione viene posta alla qualità delle informazioni ed alla protezione dei dati personali; |
| <ul style="list-style-type: none">- 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 smi. |

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. E' inoltre possibile conoscere il numero degli accessi al sito web aziendale ed il numero di contatti alla sezione "Amministrazione Trasparente" da parte degli utenti.

Accesso civico e accesso civico generalizzato (FOIA)

L'art. 3, co. 1, del D.Lvo n. 33/2013 e smi 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 smi, 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 Dl.vo 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 contro interessati 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 ed 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 precise 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, prescrive 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 2024, 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, **Allegato 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' C.C.N.L. 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 (compresa 13 [^]) |
| Incarichi ex art. 18., comma 1, lett. A) del C.C.N.L. Area Sanità del 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. 18., comma 1, lett. B) del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 | Struttura Semplice Dipartimentale | SSD1 | 1 | 16.944,75 |
| | Struttura Semplice Dipartimentale | SSD2 | 6 | 15.219,75 |
| | Struttura Semplice Dipartimentale | SSD3 | 4 | 14.069,75 |
| Incarichi ex art. 18., comma 1, lett. C) del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 | Struttura Semplice | SS1 | 1 | 15.219,75 |
| | Struttura Semplice | SS2 | 19 | 14.069,75 |
| | Struttura Semplice | SS3 | 5 | 13.494,75 |
| Incarichi ex art. 18., comma 1, Par. II, lett. A1) del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 | Incarico Professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale | C1+SSD | 1 | 19.400,00 |

| | | | | |
|--|--|------------|-----|-----------|
| Incarichi ex art. 18., comma 1, Par. II, lett. A2) del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 | Incarico Professionale di altissima professionalità articolazione interna di struttura complessa | C1+SOC | 3 | 19.400,00 |
| Incarichi ex art. 18., comma 1, Par. II, lett. A1) del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 | Incarico Professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale | C1+SSD * | 1 | 16.219,75 |
| Incarichi ex art. 18., comma 1, Par. II, lett. A2) del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 | Incarico Professionale di altissima professionalità articolazione interna di struttura complessa | C1+SOC * | 4 | 16.219,75 |
| Incarichi ex art. 18., comma 1, Par. II, lett. B) del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 | Incarico Professionale di alta specializzazione | C1 | 4 | 18.400,00 |
| | Incarico Professionale di alta specializzazione | C1* | 5 | 15.169,75 |
| | Incarico Professionale di alta specializzazione | C2 | 84 | 12.956,00 |
| | Incarico Professionale di alta specializzazione | C3 | 76 | 11.181,00 |
| | Incarico Professionale di media specializzazione | C4 | 26 | 8.061,50 |
| | Incarico Professionale di specializzazione | C5 | 84 | 6.911,50 |
| | | Totale | 354 | |
| Incarichi ex art. 18., comma 1, Par. II, lett. D) del C.C.N.L. Area Sanità del 19.12.2019 | Incarico di natura professionale di base | D < 5 anni | 66 | 3.000,00 |

Dirigenza dei Ruoli PTA

Dirigenza dei Ruoli PTA - Funzioni Locali CCNL 17.12.2020:

1. Direttore Struttura Organizzativa Complessa
2. Responsabile Struttura Organizzativa Semplice

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 | | | | |
| CCIA 2016-2018 in attesa di certificazione del Collegio Sindacale | | | | |
| Tipologia incarico | Descrizione | Valore Indice | Numero Incarichi | Valore complessivo annuo (compreso 13[^]) |
| Incarichi ex art. 70, c.1 lett. a) del CCNL 17.12.2020 | Struttura Complessa | A1 | 4 | 20.600,00 |
| | Struttura Complessa | A2 | - | 20.250,00 |
| | Struttura Complessa | A3 | - | 20.000,00 |
| Incarichi ex art. 70, c.1 lett. b) del CCNL 17.12.2020 | Struttura Semplice | SS1 | 1 | 19.500,00 |
| | Struttura Semplice | SS2 | 1 | 18.000,00 |
| | Struttura Semplice | SS3 | 2 | 17.350,00 |
| | Struttura Semplice | SS4 | 1 | 13.500,00 |
| | Struttura Semplice | SS5 | 9 | 12.500,00 |
| Incarichi ex art. 70, c.1 lett. c) del CCNL 17.12.2020 | Incarico Professionale | C1 | - | 10.000,00 |
| | Incarico Professionale | C2 | 1 | 8.500,00 |
| | Incarico Professionale | C3 | - | 6.500,00 |
| | Incarico Professionale | C4 | - | 5.800,00 |
| | Incarico Professionale | C5 | - | 5.500,00 |

Personale del Comparto Sanita' CCNL 02.11.2022

1. Incarico di Posizione
2. Incarichi di Funzione di Organizzazione
3. Incarichi di Funzione Professionale

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

- n. 11 fasce di graduazione per l'attribuzione degli incarichi di funzione di organizzazione e professionale del personale afferente all'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari del Comparto Sanità afferente ai Ruoli Sanitario Tecnico e Amministrativo di cui ai Piani adottati con Deliberazioni n. 408/2020, e s.m.i., n. 566/2021, e s.m.i, n. 956 dell'11.12.2023 e n. 969 del 20.12.2023, come da tabelle di seguito riportate:

| Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari | | | | |
|--|--------------|---------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Fascia | Punti | n. Incarichi di Funzione | | Indennità annuale in € |
| | | Organizzativa | Professionale | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | € 1.000,00 |
| 2 | da 6 a 10 | 5 | 5 | € 4.000,00 |
| 3 | da 11 a 15 | 1 | 7 | € 4.500,00 |
| 4 | da 16 a 19 | 4 | 4 | € 5.000,00 |
| 5 | da 20 a 22 | 0 | 0 | € 5.500,00 |
| 6 | da 23 a 26 | 0 | 0 | € 6.000,00 |
| 7 | da 27 a 30 | 1 | 3 | € 6.500,00 |
| 8 | da 31 a 34 | 0 | 0 | € 7.000,00 |
| 9 | da 35 a 40 | 1 | 0 | € 8.000,00 |
| 10 | da 41 a 45 | 1 | 0 | € 9.500,00 |
| 11 | da 46 a 50 | | 0 | € 11.000,00 |
| Totale | / | 13 | 19 | / |

| Area degli Assistenti | | | |
|------------------------------|--------------|---------------------|-------------------------------|
| Fascia | Punti | n. incarichi | Indennità annuale in € |
| 1 | da 7 a 10 | 7 | € 930,00 |
| 2 | da 11 a 14 | 2 | € 1.800,00 |
| 3 | da 15 a 20 | 0 | € 3.000,00 |
| Totale | / | 9 | / |

| Area degli Operatori | | | |
|-----------------------------|--------------|---------------------|-------------------------------|
| Fascia | Punti | n. incarichi | Indennità annuale in € |
| 1 | da 7 a 10 | 0 | € 700,00 |
| 2 | da 11 a 14 | 0 | € 1.500,00 |
| 3 | da 15 a 20 | 0 | € 2.000,00 |
| Totale | / | 0 | / |

**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 2023 |
|--|---|
| DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE (PERSONALE AMM.VO) | 23 |
| SOS PREVENZIONE E PROTEZIONE | 4,5 |
| SOS STRUTTURA DI VIGILANZA | 6 |
| SOS CONTROLLO DI GESTIONE | 5 |
| SOS TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | 15 |
| SOS FORMAZIONE | 3 |
| SOS SERVIZIO PSICOLOGIA | 1,5 |
| SERVIZIO DEL MEDICO COMPETENTE | 5 |
| UFFICIO COMUNICAZIONE E URP | 6 |
| PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE SANITARIA INTEGRATA | 1 |
| SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE | 11 |
| GOVERNO CLINICO – QUALITA' - APPROPRIATEZZA – RISCHIO CLINICO | 2,5 |
| SOC FARMACIA | 20 |
| SOC DIPSA | 1289 |
| SOC SPRESAL | 3,5 |
| SOC SIAN | 2,5 |
| SOC SERVIZIO VETERINARIO AREA A | 10,5 |
| SOC SISP | 8 |
| SOC DISTRETTO | 46,5 |
| SOC NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | 4,5 |
| SOC PEDIATRIA | 3 |
| SOC OSTETRICIA | 11 |
| SOC SERD | 10,5 |
| SOC SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE | 13 |
| SOC DIREZIONE SANITARIA PRESIDI OSPEDALIERI VERBANIA - DOMODOSSOLA | 80 |
| SOC MEDICINA INTERNA DOMODOSSOLA | 5 |
| SOC MEDICINA INTERNA VERBANIA | 6 |

| | |
|---|------|
| SOC MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | 2 |
| SOC NEFROLOGIA E DIALISI | 9 |
| SOC NEUROLOGIA | 5 |
| SOC CARDIOLOGIA | 15 |
| SOC ONCOLOGIA | 10,5 |
| SOC MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | 13 |
| SOC R.R.F. | 6 |
| SOC CHIRURGIA GENERALE DOMODOSSOLA | 7 |
| SOC CHIRURGIA GENERALE VERBANIA | 10 |
| SOC ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA DOMODOSSOLA | 3 |
| SOC ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA VERBANIA | 4 |
| SOC OCULISTICA | 6 |
| SOC ORL | 7 |
| SOC UROLOGIA | 2,5 |
| SOC ANESTESIA E RIANIMAZIONE | 23,5 |
| SOC LABORATORIO ANALISI | 5 |
| SOC ANATOMIA PATOLOGICA | 5,5 |
| SOC RADIOLOGIA | 11 |
| SOS DIP. SERVIZIO VETERINARIO AREA B | 3,5 |
| SOS DIP. SERVIZIO VETERINARIO AREA C | 2 |
| SOS. DIP. MEDICINA LEGALE | 8 |
| SOS. DIP. GERIATRIA | 6 |
| SOS. DIP. ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA | 4 |
| SOS. DIP. DIETOLOGIA E NUTRIZIONE | 1 |
| SOS. DIP. ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE | 5,5 |
| SOS. DIP. DAY SURGERY MULTIDISCIPLINARE | 0 |
| SOS. DIP. ATTIVITA' CONSULTORIALE | 1 |
| SOS. DIP. RADIOTERAPIA | 4 |
| SOS. DI. SIMT | 5,5 |
| SOC AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | 17 |
| SOC GESTIONE ECONOMICO - FINANZIARIA E PATRIMONIO | 18 |
| SOC GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | 32 |
| SOC LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | 50 |

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, venne ricompreso, dopo averlo inviato alle Organizzazioni Sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) riferito all'anno 2022.

Con la sottoscrizione del nuovo CCNL del Comparto Sanità emerse 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 e 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 venne prorogato, laddove ritenuto necessario, al 30/06/2023, integrando l'accordo individuale a suo tempo sottoscritto. Quindi venne prevista la possibilità di una ulteriore proroga sino al 31.12.2023 e, da ultimo, sino al 29.2.2024.

Occorre osservare che la Direzione Generale e le Rappresentanze Sindacali il giorno 20 dicembre 2023 si sono accordate in merito alla definizione dei criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e dei criteri di priorità. Ciò tenuto conto della normativa vigente e di quanto disposto dalla recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.12.2023 in materia di lavoro agile.

Il Direttore della Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali ha predisposto il regolamento trasmettendolo alla Direzione Generale. Con deliberazione del Direttore Generale n. 41 del 18.1.2024 è stato approvato il Regolamento in materia di lavoro agile il cui contenuto viene di seguito riportato.

Il Regolamento prevede 12 articoli ed un allegato riferito alla modello da utilizzare per la sottoscrizione dell'accordo individuale per la prestazione lavorativa in modalità agile.

Regolamento lavoro agile

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Regolamento stabilisce le modalità operative relative allo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile (smart-working) da parte dei dipendenti dell'ASL VCO, nel rispetto della vigente normativa. Esso costituisce una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dall'Azienda, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

2. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici per l'innovazione organizzativa garantendo, nel contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

3. L'accesso al lavoro agile è consentito nei modi e limiti previsti dal presente Regolamento e nel rispetto delle procedure nello stesso indicate.

Art. 2 Disposizioni normative

Il presente Regolamento è adottato nel rispetto delle seguenti disposizioni normative e regolamentari:

- DPCM 24.09.2021
- DM Funzione Pubblica 08.10.2021
- Linee Guida approvate dalla Conferenza Stato-Regioni del 16.12.2021
- Circolare Funzione Pubblica/Ministero del Lavoro 03.01.2022
- D.Lgs. n. 81/2017
- artt. 76 – 80 CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022
- DM 29.12.2023 Ministro per la Pubblica Amministrazione.
-

Art. 3 Principi e criteri del Lavoro Agile

1. Il Lavoro Agile è definito dalle presenti Linee Guida nel rispetto dei seguenti Principi e criteri:

- 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) fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore o in alternativa, 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) 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 per quanto applicabile nonché l'obbligo da parte dei dipendenti di assicurare 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, garantendo in ogni caso, ai

lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, previamente valutate dal medico competente (ex art. 83 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.), di svolgere il lavoro agile.

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.

Art. 4 Accesso al lavoro agile.

1. 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, ad esclusione dei titolari di incarico di funzione.

2. Le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, sono quelle di natura amministrativa e tecnico informatica, fermo restando che sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. Il Responsabile funzionale della Struttura sentito il coordinatore del Servizio, consente l'accesso al lavoro agile per le attività qui di seguito indicate:

a) amministrative

b) tecnico informatiche

Per quanto inerisce le attività amministrative si intendono quelle che non necessitano di utilizzo di materiale cartaceo e quindi volte alla gestione di dati riportati sui diversi programmi informatici in dotazione all'Azienda ovvero relative a produzione di documenti/atti che comunque non richiedano la presenza in servizio.

Le attività tecnico informatiche sono quelle relative allo sviluppo applicativo di progetti documentali in maniera digitale, ovvero volti alla verifica/monitoraggio/ funzionamento di sistemi operativi, rilevazione eventi di sicurezza e più in generale di attività dematerializzate o dematerializzabili.

4. Il Responsabile funzionale della Struttura, sentito il coordinatore del Servizio, che autorizza il dipendente all'accesso al lavoro agile, oltre al principio di rotazione, deve tener conto in via principale della necessità di garantire ai lavoratori che documentino, come già indicato all'art. 3 comma 2, gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, valutate dal medico competente, di svolgere le prestazioni lavorative in modalità agile, laddove possibile anche in deroga ai criteri della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

5. Nella valutazione delle domande presentate, oltre a tener conto del principio di salvaguardia indicato al punto precedente, verrà comunque data la priorità all'accesso al lavoro agile, secondo quanto disposto dall'art. 18, comma 18 bis, della legge n. 81/2017, così come modificata dal D.lgs n. 105/2022, ai lavoratori che si trovano nelle sottoindicate condizioni:

a) lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave;

b) lavoratori che fruiscono dei permessi per assistere familiari con disabilità (art. 33, comma 2 e 3 , legge n. 104/1992);

c) caregivers (che assiste familiari non autosufficienti ex art. 1, comma 255 della L. 27.12.2017);
d) lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni personali e familiari.

6. L'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso sistemi di gestione dell'identità digitale (sistemi Multifactor authentication, tra i quali, ad esempio, CIE e SPID), in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato e tramite sistemi di accesso alla rete predisposti sulla postazione di lavoro in dotazione in grado di assicurare la protezione da qualsiasi minaccia proveniente dalla rete (c.d. zero trust network). Alternativamente si può ricorrere all'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 ai server. Inoltre, l'amministrazione, prevede sistemi gestionali e sistemi di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, etc. Sono fornite dall'amministrazione puntuali prescrizioni per garantire la sicurezza informatica.

Art. 5 Accordo individuale.

1. L'accordo individuale, di cui all'allegato 1) è stipulato, tra il Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente e il dipendente medesimo, per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Tale accordo costituisce modifica/integrazione temporanea del contratto individuale, ed ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017 deve contenere i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo;

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) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione della fascia di cui all'art. 79 comma 1, lett. a) del CCNL Comparto Sanità del 02.11.2022 (articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);

f) 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;

g) 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.;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza del lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2 Negli Accordi individuali dovranno essere specificati gli obiettivi e gli idonei indicatori, al fine di valutare l'efficienza, l'efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile, con definizione delle modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione.

L'accordo definisce altresì le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione lavorativa, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 6 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro, ed in ogni caso è prevista una fascia obbligatoria dalle ore 08.00 alle ore 13.30 ed in caso di giornata con rientro pomeridiano dalle 14.00 alle 19.00

b) fascia di inoperabilità nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoro è tenuto ad osservare nonché il lavoro notturno tra le dalle 20.00 -08.00 del giorno successivo.

2. Nella fascia di contattabilità, il lavoratore può ove ne ricorrano i relativi presupposti la fruizione dei permessi orari previsti dai CCNL, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi per la legge n. 104/92. Per la durata di detti permessi il lavoratore è esonerato dalla contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. 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 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 lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Art. 7 Durata

1. Il rapporto di lavoro agile sarà attivato a partire dalla data indicata nell'accordo individuale e per la durata ivi indicata.

Ai sensi del presente Regolamento la durata di un rapporto di lavoro agile è definita nell'arco temporale da sei mesi a un anno, eventualmente rinnovabili.

2. Al termine della prestazione in lavoro agile prevista dal sottoscritto accordo, si riterrà ripristinata la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione di lavoro, senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti, in assenza di richiesta di rinnovo.

Art. 8 Rapporto di lavoro

1. L'assegnazione della posizione di lavoro agile non modifica la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva

nazionale, dagli accordi collettivi decentrati nonché dalle disposizioni regolamentari ed organizzative dell'Ente.

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva, pertanto, i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza ivi incluso il diritto al trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei dipendenti che svolgono le medesime attribuzioni esclusivamente in presenza.

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede dell'Amministrazione.

Art. 9 Obblighi di custodia e riservatezza

1. L'Amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle prestazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in lavoro agile.

2. Il dipendente in lavoro agile è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente l'attività svolta dall'Amministrazione, ivi inclusi le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati ed informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.

3. I dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche– Codice Privacy.

Il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Regolamento UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

Art. 10 Valutazione della performance

1. L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

2. I Direttori/Responsabili di Struttura sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, *in itinere* ed *ex post*, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto del lavoro agile sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa e sui risultati attesi.

Art. 11 Monitoraggio

1. Il potere di controllo dell'Amministrazione si esercita essenzialmente con riguardo al risultato della prestazione, in termini sia quantitativi che qualitativi, in relazione alle priorità definite dal Dirigente responsabile e comunicate agli interessati, oltre che mediante la previsione di fasce orarie in cui il lavoratore può essere contattato da colleghi e Dirigenti al fine di assicurare il

coordinamento con l'organizzazione complessiva del datore di lavoro. Il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali dell'Azienda. Tra il lavoratore in modalità agile e il datore di lavoro sono condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa. Tali obiettivi possono prevedere orizzonti temporali differenziati (quindi con cadenza limitata), coerentemente con la durata del rapporto in modalità agile, al fine di verificare il loro conseguimento all'interno dello svolgimento del lavoro da remoto.

2. La rendicontazione della prestazione in SW da parte del dipendente è effettuata con la redazione, con cadenza mensile, di un report sull'attività svolta, da trasmettere al Responsabile di Struttura funzionale, che ne verifica la coerenza con quanto indicato nell'accordo individuale, avuto riguardo al monitoraggio costante dei risultati conseguiti attraverso lo svolgimento della citata prestazione lavorativa.

Art. 12 Disposizioni finali

1. La definizione di aspetti comportamentali specifici per il lavoratore in lavoro agile potrà essere prevista in una apposita sezione del Codice di Comportamento aziendale.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni previste dalla normativa, dalla contrattazione collettiva vigente e dalla contrattazione aziendale.
3. Il presente Regolamento potrà essere oggetto di revisione annuale, laddove si presenti la necessità, previo accordo tra le parti.
4. Il Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua approvazione mediante atto deliberativo.

Allegato 1

ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE LAVORATIVA MODALITA' AGILE

TRA

l'Azienda Sanitaria Locale VCO (di seguito "Amministrazione") con sede legale in via Mazzini n. 117 – cap 28887 Omegna, partita IVA/Cod. Fisc. 00634880033, rappresentata dal Responsabile S.O.C./S.O.S. dr./dr.ssa _____ domiciliato/a per la carica presso la sede legale dell'ASL

E

..... (di seguito Dipendente) C.F.: nato/a a il e residente a
cap in

PREMESSO CHE

- l'Azienda ha adottato con deliberazione n. ____ del ____ il Regolamento in tema di Lavoro agile
- tra l'Amministrazione e il Dipendente è in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato / determinato – tempo pieno /part-time
- attualmente il Dipendente afferente all'Area _____, è inquadrato nel profilo di _____, ed è assegnato alla S.O.C./S.O.S. _____;
- il Dipendente ha richiesto, con nota prot. n. ____ del ____ di voler accedere al lavoro agile, ed è stato autorizzato con nota prot. n. ____ del _____;
- il presente accordo rientra nell'ambito del rapporto di lavoro in essere e resta fermo il trattamento economico e normativo attualmente applicato;
- il Dipendente svolgerà la prestazione di lavoro secondo le modalità di seguito pattuite;
- l'impatto delle misure organizzative adottate sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa sarà valutato tenendo conto anche delle valutazioni/osservazioni dell'utenza

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

1. Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, tempi di lavoro, di riposo e di disconnessione

1.1 Il Dipendente svolgerà la propria prestazione di lavoro in lavoro agile ai sensi e per gli effetti del vigente regolamento aziendale per n.gg _/settimana

1.2 La programmazione delle giornate lavorative in lavoro agile deve essere concordata preventivamente con il Responsabile funzionale della struttura di appartenenza, di norma su base settimanale/mensile, tenuto conto delle esigenze lavorative ed organizzative della struttura di appartenenza.

1.3 Il mancato utilizzo delle giornate in lavoro agile disponibili nella settimana da parte del lavoratore non comporterà la differibilità delle stesse in epoca successiva.

1.4 Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio, può essere revocata da parte del Responsabile, l'approvazione della singola giornata in lavoro agile con possibilità in tal caso per il dipendente di ricalendarizzare detta giornata, di norma nella medesima settimana o in quella immediatamente successiva.

1.5 Diversamente, laddove la giornata di lavoro in lavoro agile non venga effettuata per iniziativa del dipendente, la stessa non potrà essere recuperata.

1.6 Per sopravvenute esigenze di servizio il lavoratore può essere altresì richiamato in sede, con comunicazione almeno il giorno prima.

Il rientro in servizio non comporta il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

1.7 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 dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente.

Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza, concedendogli una tempistica congrua al raggiungimento della sede di lavoro. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro

1.8 Il lavoro agile dovrà essere gestito di norma, per giornate intere, salvo la fruizione dei permessi dovuti come specificato nel regolamento aziendale, nell'ambito della fascia di contattabilità prestabilita. L'articolazione ed il debito orario della prestazione resa in lavoro agile è la stessa della prestazione resa in presenza.

1.9 Il lavoratore presterà la prestazione lavorativa la propria residenza/domicilio o altro luogo (preventivamente condiviso con il proprio Responsabile funzionale della Struttura e qui di seguito indicato _____), nel rispetto dei criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza previsti dalla vigente normativa, anche con riguardo alle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione, affinché non sia pregiudicata la riservatezza dei dati cui si dispone per ragioni d'ufficio.

1.10 Nello svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, il Dipendente - entro i limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, dovrà essere contattabile nella seguente fascia oraria: _____ .

1.11 A tal fine il dipendente deve comunicare al proprio Responsabile un recapito telefonico in modo da garantire la disponibilità e la contattabilità nel rispetto della concordata fascia oraria, qualora non sia necessaria la deviazione delle chiamate; il telefono personale dovrà essere utilizzato dal dipendente anche per effettuare chiamate in uscita verso l'esterno.

1.12 Durante la fascia di contattabilità 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.

1.13 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. A tal fine al/alla Dipendente è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa nell'arco temporale dalle ore _____ alle ore _____, nelle giornate previste per

il personale in presenza e nel rispetto del CCNL. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione - salvo particolari esigenze organizzative e fermo, in ogni caso, il recupero dello stesso - non è richiesto al 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.

1.14 Nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta ed è escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, notturno o festivo o ad attività aggiuntive e/o lavoro supplementare (partecipazione a progetti che prevedono attività fuori orario di servizio). Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari.

1.15 Potrà essere richiesto al dipendente di partecipare a *conference call* o connettersi a riunioni via web.

Il dipendente, nelle giornate in lavoro agile qualora per sopraggiunti ed imprevisti motivi personali si trovi nella condizione di impossibilità assoluta a rendere la prestazione di lavoro, deve darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile.

2. Trattamento giuridico ed economico

2.1 L'orario di lavoro, l'inquadramento contrattuale, la retribuzione e le mansioni del lavoratore rimarranno le medesime specificate nel contratto individuale di lavoro dal medesimo sottoscritto, con le eventuali successive integrazioni.

2.2 Al lavoratore in modalità agile è riconosciuta la pausa di recupero psico fisico ma non il diritto all'erogazione del buono pasto.

3. Modalità di recesso

3.1 Durante il periodo di svolgimento in lavoro agile l'Amministrazione o il dipendente, fornendo specifica motivazione, possono interrompere tale modalità operativa, con un preavviso non inferiore a 30 gg (in caso di lavoratore disabile il preavviso dell'amministrazione deve essere pari almeno di 90 gg).

3.2 In presenza di giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o indeterminato

3.3 L'Amministrazione potrà inoltre esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con effetto immediato, qualora il/la dipendente non sia in grado di svolgere l'attività assegnatagli/le in piena autonomia, per il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati o a seguito di successiva rivalutazione in merito alla sussistenza dei requisiti richiesti.

4. Strumenti di lavoro e potere di controllo

4.1 Al fine di rendere possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa il Dipendente dovrà avere a disposizione un personal computer e un cellulare, da utilizzarsi nel totale rispetto delle regole fornite dalla SOS ICT.

4.2 Il dipendente, previo accordo con l'Amministrazione, si rende disponibile ad utilizzare i propri dispositivi (pc, telefono) e deve utilizzare tali apparecchiature in conformità con le istruzioni tecniche che gli saranno fornite dalla citata SOS ICT e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni impartite dall'Azienda.

4.3 E' utilizzata una utenza personale o domestica del dipendente per le ordinarie attività di servizio, con puntuali prescrizioni da parte dell'Amministrazione per garantire la sicurezza informatica.

4.4 Gli strumenti di lavoro eventualmente 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. Essi devono essere custoditi con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro .

4.5 Il dipendente deve adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro e ai dati trattati.

4.6 Le modalità di effettuazione dei controlli da parte dell'Amministrazione sono definite nel rispetto del decreto legislativo n.196/2003 e s.m.i., del Regolamento UE 2016/679 e delle leggi vigenti in materia e dal vigente Regolamento aziendale in materia di lavoro agile.

4.7 Il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sarà comunque esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali dell'Azienda

5. Valutazione della performance

5.1 L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

Sono assegnati obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa. Tali obiettivi qui di seguito meglio indicati, possono prevedere orizzonti temporali differenziati (quindi con cadenza limitata), coerentemente con la durata del rapporto in modalità agile, al fine di verificare il loro conseguimento all'interno dello svolgimento del lavoro agile.

Obiettivo 1: _____ ;

Obiettivo 2: _____ .

6. Luogo di lavoro e sicurezza

6.1 Il/La dipendente svolge l'attività in lavoro agile di norma presso il proprio domicilio/residenza, o presso altro luogo, indicato al punto 1 del presente Accordo, e tutti devono rispondere a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, anche riguardo all'uso abituale dei supporti informatici; gli stessi non devono mettere a rischio la salute del lavoratore, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati e devono consentire il diligente adempimento della prestazione ed il puntuale perseguimento del risultato convenuto. Il/La dipendente è tenuto/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Amministrazione. Dovrà, pertanto, rispettare ed applicare correttamente le direttive impartite dall'Amministrazione e in particolare dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni di cui al D.lgs. 81/08 e s.m.i. (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro). A tal fine il Dipendente riceve informativa scritta in merito ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. L'Amministrazione fornisce la disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi ed ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, attraverso l'abilitazione alla connessione al proprio p.c. in ufficio tramite un software di collegamento remoto.

7. Obblighi

7.1 Il/La Dipendente si impegna alla partecipazione ad iniziative di informazione/formazione riguardanti: modalità operative in lavoro agile (procedura tecnica per la connessione da remoto), aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali dell'Amministrazione, previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

7.2 Il/La dipendente resta assoggettato/a agli obblighi di diligenza e fedeltà previsti dal Codice di Comportamento aziendale e segnatamente è tenuto a rispettare le norme in tema di incompatibilità e

divieto di cumulo di impieghi; il medesimo incorre inoltre nelle previste sanzioni in caso di falsa attestazione della presenza in servizio nonché di assenza priva di valida giustificazione.

8. Protezione e riservatezza dei dati

8.1 Durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in lavoro agile il/la Dipendente è tenuto/a alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico della stessa, e deve adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza, custodendo con la massima cura e diligenza tutte le informazioni.

8.2 Il dipendente si obbliga in particolare ad adoperarsi per evitare che persone non autorizzate accedano a dati e informazioni riservati.

8.3 Al dipendente è consegnata l'informativa sulla protezione dei dati personali in regime di lavoro agile.

9. Durata del presente accordo

9.1 Il presente accordo è a tempo determinato con effetto dal e sino al con possibilità di eventuale rinnovo, previa valutazione positiva

Il Direttore

SOC /SOS _____

Il dipendente

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Con deliberazione n 651 del 10.8.2023 è stato adottato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024, approvata dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 30 – 7328 del 31/07/2023, che si allega **(All A6)**.

Per l'anno in corso si è in attesa che la Regione Piemonte avvii la procedura per l'elaborazione del nuovo P.T.F.P. 2023/2025.

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. 2022 – 2024** 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.

Si richiama la D.G.R. n. 46 – 6202 del 7/12/2022, con cui 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.

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.

Su questi presupposti è stato stilato il P.T.F.P. 2022 – 2024, allegato.

Un 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 evidenziare che a decorrere dall'1/01/2023, questa Azienda ha stabilizzato, ex L. n. 234/2021, circa n. 40 unità di sanitari/O.S.S., e che sono in corso le procedure regionali per la stabilizzazione nell'anno 2024 di ulteriori O.S.S. e di assistenti amministrativi.

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 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.

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.

A seguito dell'entrata in vigore del D. L. n. 34 del 30/03/2023 (artt. 10 e 12), convertito in L. n. 56 del 26/05/2023, che ha posto grandi limiti al ricorso alle esternalizzazioni dei servizi sanitari, questa Azienda ha posto in essere tempestivamente numerose procedure selettive volte ad acquisire a tempo determinato o con incarico libero – professionale medici per le specialità interessate (Pediatria, Ginecologia e Ostetricia, Anestesia e Rianimazione, Urologia Ortopedia e Traumatologia, Medicina Interna, Malattie Infettive, Radiodiagnostica, Neurologia e Psichiatria), che tuttavia non hanno permesso, visti gli esiti, l'acquisizione di alcun medico. Si è in attesa, al riguardo, di conoscere a breve l'evoluzione delle suddette disposizioni legislative, al fine di adottare le eventuali misure necessarie per far fronte alla grave situazione.

Nel corso dell'anno 2023 si è riusciti tuttavia ad internalizzare alcuni servizi mediante assunzioni a tempo indeterminato di personale (per es.: presso la S.O.C. Anestesia e Rianimazione non vi sono più "gettonisti"; è stato ridotto notevolmente il numero di unità amministrative "somministrate"; è stato parzialmente internalizzato il servizio di assistenza infermieristica presso la Casa Circondariale e quello delle Case della Salute, nonché quello di O.S.S. presso l'Hospice di Verbania).

Per l'anno 2024 sono in corso procedure di internalizzazione di ulteriori servizi, alcune già valutate definitivamente, alcune in corso di valutazione.

Tutto ciò per l'A.S.L. VCO ha comportato e comporterà riduzioni di costi per gli appalti di servizi e l'incremento della spesa per il personale dipendente, sempre tuttavia entro i confini del tetto di spesa fissato dalla Regione Piemonte, ma così si concretizza la possibilità di occupare stabilmente un maggiore numero di lavoratori, con evidenti notevoli benefici sociali e aziendali.

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, prosegue il 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 nell’anno 2023, l’Azienda, al fine di monitorare, potenziare ed eventualmente riqualificare le competenze professionali, ha continuato ad attuare 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 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 Piano Formativo Aziendale (PFA), ma che sono rilevanti in termini di qualificazione professionale e di rispondenza agli obiettivi aziendali. Tra questi si richiama 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.

L'Azienda 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 (PFA) 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, aggiornato annualmente, si pone come strumento di compensazione dei gap di competenze rilevati e come opportunità di sviluppo per i professionisti dell'ASL VCO.

Analogamente all'anno 2022 la Funzione Formazione, anche nell'anno 2023, è stata impegnata nel realizzare eventi 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; percorso che 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 si richiama::

- 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'Azienda 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 ha preso avvio un progetto formativo sul campo, proseguito nel 2023 (si veda l'atto deliberativo n. 677 del 10.8.2021) e che proseguirà nel 2024, al fine di monitorare, potenziare ed eventualmente riqualificare le competenze professionali. Si tratta di un percorso formativo con il contributo di esperti e docenti esterni per la "profilazione" delle diverse figure di operatori, associando a queste le competenze di ciascuno. 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.

L'Azienda ha poi 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 ed ottimizzare le procedure utilizzate.

Il *Lean Thinking* rappresenta una modalità gestionale finalizzata ad apportare valore aggiunto ai prodotti e/o servizi di un'organizzazione.

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 eliminando 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 rappresentato dalla creazione di un nucleo di valutazione Stress Lavoro Correlato che, a fianco delle azioni mirate ad adempiere a quanto prescritto dal D.lgs n. 81/08 e smi, 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 si è avviato, 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, ha previsto un corso di formazione teorico-esperienziale che si è svolto in 3 edizioni ed ha coinvolto circa 150 dipendenti Asl e proseguirà anche nel 2024 con lo scopo di estendere la partecipazione al maggior numero di operatori dell’azienda.

Nel 2024 partirà, contemporaneamente, la seconda parte del progetto che consisterà nel proporre una decina d'incontri di tipo esperienziale - formativo mirati a fornire agli operatori sanitari alcuni strumenti e tecniche per ridurre lo stress, implementando le risorse personali attraverso il potenziamento del coping e della resilienza.

Con riguardo alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato, legato 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 2024 si riproporrà a tutti gli operatori, divisi in GOL, il questionario, strumento indicatore, appositamente creato dall'INAIL per le Aziende Sanitarie, e proseguiranno gli interventi di valutazione, verifica e miglioramento.

3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

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, è ricompresa 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 e, con Deliberazione n. 719 del 26.09.2023, a seguito della cessazione dal servizio di alcuni suoi componenti, la composizione dello stesso è stata modificata.

Con Deliberazione n. 688 del 08.09.2023, su proposta del Comitato Unico, è stato adottato il *"Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* dell'ASL VCO.

In occasione della sua prima seduta, in data 27.01.2023, il CUG ha provveduto all'approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 e, **nel corso del mese di dicembre 2023, il Presidente ha rivisto detto documento per il necessario aggiornamento 2024-2026, in sinergia**

con i componenti del CUG. In data 29 gennaio 2024, con lettera prot. n. 6098, il Presidente del CUG ha trasmesso il documento da inserire nella sottosezione 3.4 del P.I.A.O.

Presentazione

Il presente documento è stato adottato con l'obiettivo di promuovere e favorire, all'interno dell'Azienda ASL 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, rappresenta 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'ASL VCO definisce il programma degli interventi che l'Azienda intende realizzare nel triennio 2024-2026 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 del suddetto decreto 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 stabilisce 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 occupa 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;
- il D.M. 29.12.2023 – Ministro per la Pubblica Amministrazione si riferisce al “Lavoro agile”.

OBIETTIVI GENERALI

- 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 e all’esterno dell’Azienda.

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

- **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, del 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 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).

La salute 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. In tale contesto l'Azienda ha inteso 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).

A tal proposito si prende atto dell'adozione, con Deliberazione n. 41 del 18.01.2024, del Regolamento del lavoro Agile; l'Azienda sta, altresì, elaborando il nuovo Regolamento sul lavoro da remoto. Analogamente, tenendo conto dei principali requisiti del benessere organizzativo tra cui il rispetto dei temi di vita dei lavoratori, nel corso del 2023 (e si proseguirà anche nel 2024) si è prestata attenzione 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, della valorizzazione delle risorse umane, della rilevazione dei bisogni del personale, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. A tal proposito si rileva che è stato adottato, con Deliberazione n. 584 del 17.07.2023, il nuovo "Regolamento aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale dipendente del Comparto".

Azione positiva n. 2 – 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.

Si prende atto degli eventi formativi organizzati dal gruppo aziendale PLP3 (Piano Locale di Prevenzione) nel 2023, finalizzati alla promozione dell'attività fisica; il CUG promuove e sostiene ogni iniziativa volta all'adozione da parte dei dipendenti di un corretto stile di vita.

Azione positiva n. 3 – Promozione di un'indagine conoscitiva sul clima organizzativo.

Si dà atto che nel corso del 2023 è stata condotta un'indagine conoscitiva sul clima organizzativo interno all'Azienda, i cui risultati sono attualmente in corso di elaborazione.

| |
|---|
| 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 intende avviare un rapporto di fattiva collaborazione 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. Da qui la necessità di organizzare 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 è ritenuto di fondamentale importanza organizzare eventi formativi volti a fornire ai dipendenti elementi utili per trovare un equilibrio anche in ambiente lavorativo. Si richiama il progetto formativo aziendale, attivato nel 2023 dalla Dott.ssa Sonia Lio (componente CUG), in collaborazione con la SOS Formazione, che proseguirà nel 2024, dal titolo *“Il benessere è una direzione non un luogo”*.

| |
|---|
| 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:

- ai progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- ai piani di formazione del personale;

- agli orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- ai criteri di valutazione del personale;
- alla 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 di 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, nella 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 tutte le lavoratrici anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

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

La Direzione Generale dell'ASL VCO riconosce il ruolo di fondamentale importanza del CUG e favorisce l'attuazione dei compiti allo stesso assegnati dalla normativa nelle materie di competenza, anche facilitando l'acquisizione di documenti programmatori aziendali 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 P.I.A.O.

Per quanto attiene le diverse sottosezioni del P.I.A.O. anche nel 2024 si metterà in atto un'attività di monitoraggio coordinata dal R.P.C.T. in stretta sinergia con il Direttore della Soc Gestione Personale e Relazioni Sindicali 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.

Per quanto riguarda la sottosezione 2.2 "Performance" (afferente alla sezione 2 del PIAO "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*") l'Azienda dovrà predisporre, entro il 30 giugno 2024, in conformità a quanto previsto dall'art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs n. 150/2009 la "*Relazione annuale sulla performance*" che verrà validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Nella relazione verranno illustrati, a consuntivo, perciò con riguardo all'anno 2023, 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 sono state utilizzate per una miglior programmazione delle misure per il P.I.A.O. 2024-26 secondo una logica che favorisce il continuo miglioramento dei processi.

Allegato A1 alla sottosezione 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 ricomprende 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 | B |
| | | | 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 programmatici 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 ricoprirlo 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. | M |
| | 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. Trasn | 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. | B |
| | 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 | Soc 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. | Soc Tecnico e coord. aziendale nuovo ospedale | In atto | Deliberazione di affidamento/Publ. l. 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 |
| | 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, atto deliberativo 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|----------------|--------------------------------------|---|--|--|--|---------|--|---------------------|
| | | 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 |
| | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|----------------|--|--|--|---|--|-----------------------|--|---------------------|
| | | 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 |
| | | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|---|---|---|--|---|--|---------|--|---------------------|
| | | 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, soprasoglia 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 |
| | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|----------------|--|--|--|--|--|---------|---|---------------------|
| | 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 |
| | | 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 Vetalimentari 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|----------------|----------|---|---|--|---|---------------------------|--|---------------------|
| | | 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, Sosd Veterinario area C | In atto come da normativa | N° autorizzazioni congiunte rilasciate/numero autorizzazioni richieste | M |
| | | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|----------------|----------|--|---|--|------------------------|---------|--|---------------------|
| | | 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 |
| | | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|--|--|---|---|--|--|------------------------|---|---------------------|
| 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 |
| | Concessione di vantaggi economici a persone fisiche: procedure per il rilascio di protesi ed ausili (busti, scarpe ortopediche, carrozzine ecc) | Fase prescrittiva/autorizzativa/colloquio | 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 fruita 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|---|---|-------------------|--|---|---|---------|--|---------------------|
| 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 |
| | Rapporti con informatori scientifici dei farmaci | | Induzione a favorire case farmaceutiche più di altre a fini personali. | Applicazione regolamento aziendale. | Soc Farmacia - Soc Direzione Sanitaria Presidi Ospedalieri Verbania - Domodossola | In atto | Applicazione regolamento | M |
| | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|--|--|-------------------|---|--|--|---------|---|---------------------|
| | 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 |
| | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|------------------------------------|--|-------------------|--|--|---|---------|---|---------------------|
| | 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/Applicazioni e PAC | B |
| | 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. | M |
| | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|--|---|-------------------|---|--|--|---------|--|---------------------|
| | 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 |
| | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|--|--|-------------------|---|---|--|---|--|---------------------|
| | 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 | M |
| | 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 ospedaliere | In atto | Monitoraggio mensile dei tempi di attesa istituzionali | M |
| | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|--------------------------------|---|-------------------|--|--|--|---------|---|---------------------|
| | 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 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 |
| | 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 disciplina 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|--|--|-------------------|--|---|--|--|---|---------------------|
| 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 |
| 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|----------------|--|---|---|--|----------------------------|---------------------------|--|---------------------|
| | 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 Annui) | 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 |
| | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|-------------------------------|--|--|--|---|--|---------|---|---------------------|
| | 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 rilevati 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 rilevati 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 rilevati 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 |
| 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|---|--|---|---|--|----------------------------|---------------------------|---|---------------------|
| | 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 |
| | 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 procedura | 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 apiario | 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 |

| AREE A RISCHIO | PROCESSI | FASI DEL PROCESSO | RISCHI POTENZIALI | MISURE DI PREVENZIONE | SERVIZI | TEMPI | INDICATORI | VALUTAZIONE RISCHIO |
|------------------------|--|-------------------|--|---|---|---------|---------------------------------------|---------------------|
| | Attestazioni e certificazioni per l'esportazione | | False attestazioni e certificazioni | Presenza di procedura specifica | Soc SIAN | In atto | % pratiche concluse secondo procedura | B |
| 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 di interessi | Dichiarazione di assenza conflitto di interessi (RUP - DEC) | RPCT | in atto | Documento sottoscritto | M |

Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR - Misure di prevenzione 2024 da PNA aggiornamento 2023

| Norma | Possibili eventi rischiosi | Misure | Definizione dell'indicatore | Descrizione dell'indicatore e valore atteso | Responsabile attuazione misura prevenzione: Direttore di struttura |
|---|---|---|--|---|---|
| <p>Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021 Per la realizzazione degli investimenti di cui al comma 1 le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti.</p> | <p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici.</p> | <p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando. Nel caso di ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati, il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi. Nel caso di assenza di concorrenza per motivi tecnici vanno puntualmente esplicitate le condizioni/motivazioni dell'assenza.</p> | <p>Pubblicazione, messa a disposizione di un atto/documento; adozione di comportamenti tesi a favorire la conoscenza</p> | <p>Puntuale esplicitazione, nelle decisioni a contrarre, delle motivazioni della procedura di affidamento, nel 100% dei provvedimenti</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |
| | <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.</p> <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.</p> | <p>Tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate dall'Amministrazione in un determinato arco temporale. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari sono sempre i medesimi.</p> | <p>Numero di controlli effettuati (su un certo denominatore, in percentuale, in assoluto, in un determinato periodo di tempo)</p> | <p>1) Elaborazione di report di tracciamento, con periodicità semestrale, da parte delle strutture Acquisizione beni e servizi gestione contratti e Tecnico Patrimoniale e invio alla Direzione amministrativa aziendale; 2) Verifica da parte della Direzione amministrativa aziendale di un campione del 10%, al fine di verificare se gli operatori aggiudicatari sono sempre i medesimi</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |
| | <p>Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.</p> | <p>Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi.</p> | <p>Numero di controlli effettuati (su un certo denominatore, in percentuale, in assoluto, in un determinato periodo di tempo)</p> | <p>1) Elaborazione di report di monitoraggio del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento, con periodicità semestrale, da parte delle strutture Acquisizione beni e servizi gestione contratti e Tecnico Patrimoniale e invio alla Direzione amministrativa aziendale; 2) Verifica da parte della Direzione amministrativa di un campione del 10%</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |
| | <p>Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p> | <p>A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli O.E. che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi O.E., indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi. Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010.</p> | <p>Numero di controlli effettuati (su un certo denominatore, in percentuale, in assoluto, in un determinato periodo di tempo)</p> | <p>1) A seguito di contenzioso, ricognizione da parte delle strutture Acquisizione di beni e servizi e gestione contratti e Tecnico Patrimoniale, nell'arco di due anni, ed elaborazione di report comprensivo sia degli O.E. che hanno avuto la "conservazione del contratto", sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 del d.lgs. 104/2010; 2) Verifica da parte della Direzione amministrativa aziendale della ricorrenza dei medesimi O.E. indice di possibile accordo collusivo fra gli stessi; 3) Pubblicazione del 100 % degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d. lgs. n. 104/2010</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|
| <p>Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.</p> | <p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p> | <p>Verifica dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p> | <p>Numero di controlli effettuati (su un certo denominatore, in percentuale, in assoluto, in un determinato periodo di tempo)</p> | <p>1) Elaborazione di report, con periodicità semestrale, da parte della struttura Acquisizione beni e servizi e gestione contratti e Tecnico Patrimoniale in ordine ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati; 2) verifica, da parte della Direzione amministrativa aziendale, di un campione di almeno il 10 %, dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva, con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |
| | <p>Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.</p> | <p>Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. n. 36/2023. <i>Link</i> alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m), del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endoprocedimentali.</p> | <p>pubblicazione, messa a disposizione di un atto/documento; adozione di comportamenti tesi a favorire la conoscenza</p> | <p>1) Dichiarazione nel 100 % dei casi da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, del d.lgs. 36/2023; 2) Pubblicazione del 100% dei nominativi e dei riferimenti dei soggetti individuati quali titolari del potere sostitutivo</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |
| | <p>Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.</p> | <p>Tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e decorrenza dei termini.</p> | <p>Numero di controlli effettuati (su un certo denominatore, in percentuale, in assoluto, in un determinato periodo di tempo)</p> | <p>1) Elaborazione di report di tracciamento della tempistica di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto, con periodicità semestrale, da parte delle strutture Acquisizione beni e servizi gestione contratti e Tecnico Patrimoniale e invio alla Direzione amministrativa aziendale; 2) Verifica da parte della Direzione amministrativa di un campione del 10% degli affidamenti</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |
| <p>Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali. È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento.</p> | <p>Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme. Accelerazione da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto</p> | <p>Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche. Tracciamento degli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione</p> | <p>pubblicazione, messa a disposizione di un atto/documento; adozione di comportamenti tesi a favorire la conoscenza;</p> | <p>1) Comunicazione alla Direzione amministrativa aziendale del 100% delle procedura di affidamento in cui è previsto il premio di accelerazione; 2) Elaborazione di report di tracciamento degli affidamenti operati, al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; 3) Verifica da parte della Direzione amministrativa aziendale, nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |
| | <p>Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o</p> | <p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto</p> | <p>Verifica adozione di un determinato regolamento o procedura o documento o istruzione</p> | <p>1) Elaborazione da parte dei direttori di struttura Acquisizione di beni e servizi e gestione contratti e Tecnico patrimoniale di istruzioni interne atte a sensibilizzare i soggetti competenti (RUP, DL e DEC) sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al</p> | <p>Soc Logistica e Servizi Informatici -Sos Acquisizione beni e servizi - Sos ICT -Sos Tecano</p> |

| | riconoscere il premio di accelerazione. | riconoscimento del premio di accelerazione. | | fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione | |
|--|---|--|---|---|---------------------------------|
| | Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto che ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici per gli appalti sopra soglia. | Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE | pubblicazione, messa a disposizione di un atto/documento; adozione di comportamenti tesi a favorire la conoscenza; | Motivazione esplicita del 100% dei provvedimenti | Sos Acquisizione Beni e Servizi |
| Art. 53, d.l. n. 77/ 2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento. | Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura negoziata anche per esigenze che potrebbero essere assolte anche con i tempi delle gare aperte. | 1. analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte dei RUP e dell'ufficio gare, se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi; 2. analisi delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3. analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e/o aggiudicatari. | Numero di controlli effettuati (su un certo denominatore, in percentuale, in assoluto, in un determinato periodo di tempo) | 1) Analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC e verifica da parte dei RUP, se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi; 2) elaborazione di report, con periodicità semestrale, da parte della struttura Acquisizione beni e servizi gestione contratti delle procedure che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5 e invio alla Direzione amministrativa aziendale; 3) verifica a campione, da parte della Direzione amministrativa aziendale, del 10% degli affidamenti | Sos Acquisizione Beni e Servizi |
| | Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri. | Attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari. Aggiornamento tempestivo degli elenchi di O.E. costituiti presso la S.A. Pubblicazione, all'esito delle procedure dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA. | pubblicazione, messa a disposizione di un atto/documento; adozione di comportamenti tesi a favorire la conoscenza; | 1) elaborazione di report da parte della struttura Acquisizione beni e servizi gestione contratti e invio alla Direzione amministrativa aziendale; 2) verifica a campione del 10 % degli affidamenti, da parte della Direzione amministrativa aziendale, circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti, al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipare alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari. 3) Aggiornamento tempestivo degli elenchi di O.E. costituiti presso la S.A. 4) Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA. | Sos Acquisizione Beni e Servizi |



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. 597 del 18/07/2023

Oggetto: ADOZIONE DELLA PROCEDURA PER LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DI NORMATIVE NAZIONALI E/O DELL'UNIONE EUROPEA (WHISTLEBLOWING) IN CONFORMITA' A QUANTO DISPOSTO DAL D.LGS. N. 24 DEL 10 MARZO 2023 ATTUATIVO DELLA DIRETTIVA EUROPEA N. 1937 DEL 26.11.2019 E CONTESTUALE REVOCA DELLA DELIBERAZIONE N. 53/2019.

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

DIRETTORE AMMINISTRATIVO - AVV. CINZIA MELODA

DIRETTORE SANITARIO - DOTT.SSA EMANUELA PASTORELLI



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: RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

L'estensore dell'atto: Primatesta Giuseppina

Il Responsabile del procedimento: Primatesta Giuseppina

Il Dirigente/Funziario: Primatesta Giuseppina

Il funzionario incaricato alla pubblicazione.



IL DIRETTORE GENERALE

Nella data sopraindicata, su proposta istruttoria del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza di seguito riportata, in conformità al Regolamento approvato con delibera n. 290 del 12/05/2017 e modificato con delibera n. 65 del 28/01/2020.

Premesso che

- 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. Già 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.

Richiamata la deliberazione n. 509 del 29.12.2015 con la quale l'Azienda ha approvato una specifica procedura per la segnalazione degli illeciti da parte del dipendente, successivamente integrata con la deliberazione n. 53 del 22.1.2019 a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30.11.2017, approvando un nuovo testo coordinato con tale normativa.

Dato atto che con deliberazione n. 77 del 31.1.2023 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 dell'ASL VCO, e, nell'ambito della sezione 2 "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*", sottosezione 2.3 "*Rischi corruttivi e trasparenza*", tra le misure trasversali previste per la riduzione del rischio corruttivo è stata ricompresa la segnalazione degli illeciti, richiamando la deliberazione n. 53 del 22.1.2019.

Preso atto che con la Direttiva Europea n. 1937 del 26.11.2019 è stata disciplinata la protezione dei whistleblower all'interno dell'Unione Europea introducendo norme comuni di tutela al fine di dare uniformità alle normative nazionali. La direttiva prevede una tutela per il whistleblower sia per il settore pubblico che per quello privato al fine di favorire



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

l'emergere di illeciti commessi. Con il D.lgs n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15.3.2023, è stato emanato il provvedimento attuativo della direttiva che raccoglie, in un unico testo normativo, l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele assicurate ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. L'obiettivo è quello di realizzare una maggior tutela dei whistleblowers incentivando gli stessi a presentare segnalazioni di illeciti secondo le modalità riportate nel decreto. Si tratta di uno strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato. Perciò i settori, pubblico e privato, sono tenuti a garantire le tutele e ad istituire canali interni di segnalazione.

Richiamata la delibera n. 311 del 12.7.2023 con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione, nel dare applicazione all'art. 10 del D.lgs n. 24/2023, ha adottato nuove linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, sostituendo le precedenti linee guida di cui alla delibera n. 460/2021.

Considerato che l'azienda ritiene di fondamentale importanza adeguarsi alla nuova normativa e, attraverso l'adozione della procedura: - individuare, in modo tempestivo, eventuali illeciti commessi in ambito aziendale e porre rimedio in modo altrettanto tempestivo; - garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce; - promuovere una cultura aziendale basata sulla fiducia, trasparenza, responsabilità che ponga le necessarie premesse per prevenire gli illeciti e la corruzione e per garantire il buon andamento e l'imparzialità.

Ritenuto pertanto:

- di adottare una nuova procedura, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (All A) per la protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali e/o dell'Unione Europea (whistleblowing) in conformità a quanto disposto dal D.Lgs n. 24 del 10.3.2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937 del 26.11.2019;
- di provvedere, contestualmente, a revocare la deliberazione n. 53 del 22.1.2019 ed a modificare la deliberazione n. 77 del 31.1.2023 di adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 laddove, tra le misure trasversali previste per la riduzione del rischio corruttivo, è stata ricompresa la segnalazione degli illeciti, richiamando la deliberazione n. 53 del 22.1.2019, superata dalla nuova procedura.

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



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

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 adottare, per le motivazioni in premessa illustrate, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs n. 24 del 10.3.2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937 del 26.11.2019, una nuova procedura, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (All A), per la protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali e/o dell'Unione Europea (whistleblowing).
- 2)** Di provvedere, contestualmente, a revocare la deliberazione n. 53 del 22.1.2019 ed a modificare la deliberazione n. 77 del 31.1.2023 di adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 laddove, tra le misure trasversali previste per la riduzione del rischio corruttivo, è stata ricompresa la segnalazione degli illeciti richiamando la deliberazione n. 53 del 22.1.2019, ora superata dalla nuova procedura.
- 3)** Di incaricare il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza di pubblicare la deliberazione nel sito aziendale, sezione "Amministrazione Trasparente" e di darne comunicazione ai Direttori delle strutture aziendali per la compiuta applicazione.
- 4)** Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



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

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola*

PROCEDURA

**PER LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DI
NORMATIVE NAZIONALI E/O DELL'UNIONE EUROPEA
(WHISTLEBLOWING) IN CONFORMITA' A QUANTO DISPOSTO DAL
D.LGS. N. 24 DEL 10 MARZO 2023 ATTUATIVO DELLA DIRETTIVA
EUROPEA N. 1937 DEL 26.11.2019.**

INDICE

| | | Pagina |
|-----------|---|---------------|
| 1. | PREMESSA | 3 |
| 2. | NORMATIVA DI RIFERIMENTO | 5 |
| 3 | DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER | 6 |
| 4 | SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE LE SEGNALAZIONI | 6 |
| 5. | TUTELE PREVISTE IN FAVORE DEL SEGNALANTE | 8 |
| 6. | ESTENSIONE DELLE TUTELE IN FAVORE DI ALTRI SOGGETTI | 11 |
| 7. | CANALI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI | 12 |
| 8. | GESTIONE DELEL SEGNALAZIONI INTERNE | 14 |
| 9 | DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI NON CONFORMI | 19 |
| 10 | SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING | 19 |

1. PREMESSA

Con la Direttiva Europea n. 137 del 26.11.2019 è stata disciplinata la protezione dei whistleblowers (“informatori” nella traduzione italiana) all’interno dell’Unione Europea introducendo norme comuni di tutela al fine di dare uniformità alle normative nazionali. La direttiva prevede una tutela per il whistleblower sia per il settore pubblico che per quello privato al fine di favorire l’emergere di illeciti commessi.

Il D.lgs n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15.3.2023, rappresenta il provvedimento attuativo della direttiva. Tale decreto raccoglie, in un unico testo normativo, l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele assicurate ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. L’obiettivo è quello di realizzare una maggior tutela dei whistleblowers incentivando gli stessi a presentare segnalazioni di illeciti secondo le modalità riportate nel decreto.

Si tratta di uno strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Perciò i settori, pubblico e privato, sono tenuti a garantire le tutele e ad istituire canali interni di segnalazione.

L’A.S.L. VCO, in applicazione alla normativa richiamata ed in coerenza con le linee guida emanate da anac con la delibera n. 311 del 12.7.2023, garantisce, nell’ambito di competenza, la tutela di coloro i quali (cd whistleblowers) effettuano segnalazioni di violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo aziendale ovvero nello svolgimento delle proprie attività lavorative.

Attraverso il regolamento si intende fornire precise indicazioni in merito: – ai soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione; – alle modalità da seguire per effettuare la segnalazione; – alle forme di tutela previste in favore del segnalante; – ai soggetti tenuti a ricevere la segnalazione ed ai soggetti ai quali vanno trasmesse le segnalazioni; – la modalità di gestione, trattamento e conservazione dei dati.

L’azienda ritiene di fondamentale importanza:

- individuare, in modo tempestivo, eventuali illeciti commessi in ambito aziendale e porre rimedio in modo altrettanto tempestivo;
- garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce;
- promuovere una cultura aziendale basata sulla fiducia, trasparenza, responsabilità che ponga le necessarie premesse per prevenire gli illeciti e la corruzione e per garantire il buon andamento e l’imparzialità.

L’art. 10 del D.lgs n. 24/2023 ha previsto che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotti, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, le linee guida relative alla procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. A.N.A.C., con la recentissima delibera n. 311 del 12.7.2023 ha dato applicazione all’art.10 del richiamato D.Lgs emanando le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”* con

l'intento di fornire indicazioni per la presentazione e gestione, da parte di ANAC, delle segnalazioni esterne, cioè le comunicazioni delle informazioni sulle violazioni previste al D.Lgs n. 24/2023, presentate da soggetti tutelati dal legislatore tramite il canale di segnalazione "esterno" attivato presso l'Autorità. Inoltre A.N.A.C. con l'emanazione delle linee guida, ha anche inteso fornire indicazioni e principi di cui le Amministrazioni pubbliche e private possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.

Con la delibera n. 311 A.N.A.C. sostituisce le precedenti linee guida di cui alla Delibera n. 460/2021.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

| |
|---|
| Legge 6 novembre 2012 n. 190 <i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”</i> |
| DPR 16 aprile 2013 n. 62 <i>“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165”</i> |
| Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 <i>“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”</i> |
| Decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 <i>“Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE e successive modifiche”</i> |
| Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, <i>“Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”</i> |
| Legge 30 novembre 2017 n. 179 <i>“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</i> |
| D. Lvo n. 10 agosto 2018, n. 101 <i>“Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”</i> |
| Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 <i>“La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione»</i> |
| Delibera A.N.A.C. n. 469 del 9.6.2021 <i>“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del D.lgs 165/2001 (cd Whistleblowing)”</i> |
| Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 <i>“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative”.</i> |
| Delibera A.N.A.C. n. 311 del 12.7.2023 <i>“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”.</i> |

3. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 1 e 2 del D.lgs n. 24/2023 il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia, all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

4. SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE LE SEGNALAZIONI

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo in qualità di:

- dipendenti pubblici (a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato);
- lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché di titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile e all'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015;
- lavoratori o collaboratori nell'ambito di forniture di beni o servizi o della realizzazione di opere;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti o persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Quando la segnalazione può essere effettuata

La segnalazione può essere effettuata:

- a. quando il rapporto giuridico è in corso;
- b. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c. durante il periodo di prova;
- d. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Cosa si può segnalare

Come si rileva dal D.Lgs n. 24/2023 rilevano, ai fini dell'applicazione dell'istituto del whistleblowing, i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (o dell'ente privato) di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazione di modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea relativi ai settori sopra indicati.

L'art. 1, comma 2, del D.Lvo 24/2023 prevede che non viene garantita la protezione riconosciuta al whistleblower:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

5. TUTELE PREVISTE IN FAVORE DEL SEGNALANTE

5.1 Tutela della riservatezza

L'art. 12, comma 2, del D.Lgs n. 24/2023 prevede che l'entità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2 - quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lvo n.196/2003.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione dell'illecito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il Responsabile UPD valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza, sia in caso di diniego. Il Responsabile UPD si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della stessa.

Il Responsabile UPD, in caso di accoglimento dell'istanza, informa il RPCT della decisione e della motivazione posta a suo fondamento affinché provveda a darne comunicazione al segnalante chiedendo allo stesso il consenso al disvelamento della sua identità.

In ogni caso è fatto divieto assoluto al RPCT di rendere nota, in assenza dei presupposti di legge, l'identità del segnalante al Responsabile UPD.

Conseguenza della tutela della riservatezza dell'identità è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990 e al diritto di accesso civico e civico generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del D.Lgs. n. 33/2013, mentre i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2 - undecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

5.2 Misure di protezione

5.2.1 Protezione dalle ritorsioni

I soggetti indicati al punto 4. della presente procedura, che, in conformità alla normativa di riferimento, segnalino al RPCT dell'A.S.L. VCO o all'A.N.AC, o denunciino all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero effettuino una divulgazione pubblica di violazioni di cui al paragrafo 7.3, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo dell'A.S.L. VCO, (se al

momento della segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, denunciate o divulgate fossero vere), non possono subire alcuna ritorsione, intendendo come tale, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria se si dimostra di aver effettuato, conformemente alla normativa che disciplina l'Istituto del whistleblowing, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

L'art. 17, comma 4, del D.Lgs n. 24/2023 definisce talune fattispecie che costituiscono ritorsioni (elencazione non esaustiva)::

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'art, 19, comma 3, del D.Lgs n. 24/2023 prevede che gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone ammesse all'istituto del whistleblowing come indicato al punto 4, che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

Il whistleblower è ammesso alle misure di protezione quando ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 4.2;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla legge,

fermo restando che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

5.2.2 Misure di sostegno

L'art. 18, comma 1, del D.Lgs n. 24/2023 ha istituito, presso l'A.N.AC., l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

5.2.3 Esclusione della responsabilità

Il whistleblower non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello previsto da disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e sussistono le condizioni di legge per la protezione della persona che ha effettuato la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. E' altresì esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Il whistleblower non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

5.2.4 Perdita delle tutele di protezione

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave le tutele relative alle misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

6. ESTENSIONE DELLE TUTELE IN FAVORE DI ALTRI SOGGETTI

Estensione della tutela della riservatezza

Alla persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione è assicurata la tutela della riservatezza dell'identità.

Estensione dell'applicabilità delle misure di protezione

Salvo l'inversione dell'onere della prova indicata al paragrafo 5.2.1, le misure per la protezione del segnalante dalle ritorsioni sono applicate, anche ai:

- facilitatori, ovvero alla persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

7. CANALI DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- canale interno
- canale esterno (gestito da A.N.A.C.)
- divulgazioni pubbliche
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto, in via prioritaria, è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 24/2023 è possibile effettuare una segnalazione esterna.

7.1 Segnalazione interna

La segnalazione interna è la comunicazione delle informazioni sulle violazioni presentate all'A.S.L. VCO tramite il canale interno, che viene attivato come indicato al paragrafo 8.2.

Il canale interno costituisce la modalità ordinaria di presentazione delle segnalazioni.

Nel caso in cui A.N.A.C. accerti che non è stato istituito un canale interno di segnalazioni o che non si è adottato una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni oppure l'adozione di tale procedura non è conforme a quanto previsto dal decreto e accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, in questi casi applica una sanzione amministrativa pecuniaria.

7.2 Segnalazione esterna

L'art. 6 del D.Lgs n. 24/2023 prevede che il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria (che sussiste invece per l'A.S.L. VCO) del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Se sussistono le indicate condizioni la segnalazione esterna può essere effettuata attraverso l'apposito canale attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione seguendo le indicazioni pubblicate sul sito della stessa Autorità.

7.3 Divulgazione pubblica

L'art. 15 del D.Lgs n. 24/2023 prevede che il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista in favore del whistleblower se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla legge (artt. 4 e 7 D.Lgs. n. 24/2023) e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti dalla stessa legge (artt. 5 e 8 D.Lgs. n. 24/2023) in merito alle misure previste o adottate per dar seguito alle segnalazioni;
- b. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte le prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica con riferimento alla fonte della notizia.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

8.1. Ruolo del RPCT

L'art. 4 del del D.Lgs n. 24/2023 prevede che i soggetti del settore pubblico che hanno l'obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) affidano allo stesso la gestione del canale di segnalazione interna.

Il RPCT, nello svolgimento di questa attività, deve:

- a. rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedendo alla stessa, se necessario, integrazioni;
- c. dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta;
- d. fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e. mettere a disposizione informazioni chiare in merito al canale di segnalazione interno, alle procedure ed ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Queste informazioni devono essere esposte e facilmente visibili nei luoghi di lavoro ed accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'azienda. Occorre pubblicare queste informazioni anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

In particolare il RPCT al fine di fornire riscontro alla segnalazione:

- valuta l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di whistleblowing (può utilizzare gli stessi criteri che utilizza ANAC per le valutazioni in merito alla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità);
- valutata l'ammissibilità della segnalazione come di whistleblowing, l'RPCT avvia e svolge l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi, che non è volta ad accertare l'effettivo accadimento dei fatti ma ad effettuare una verifica ed analisi del contenuto della segnalazione;
- dispone l'archiviazione con adeguata motivazione qualora, ad esito dell'istruttoria, siano stati ravvisati: **a.** elementi di manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti; **b.** oppure un contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti (qui il RPCT può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto) **c.** oppure una segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconfidente;
- si rivolge agli organi preposti interni e/o istituzioni esterne, secondo competenza, nel caso ad esito dell'istruttoria la segnalazione sia apparsa fondata.

In capo al RPCT grava sempre l'obbligo di assoluta riservatezza sulla segnalazione ricevuta, sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e in particolare sull'identità del segnalante, della/e persone coinvolta/e o comunque menzionata/e nella segnalazione e di qualsiasi altra informazione conosciuta con la medesima.

In caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, il RPCT si astiene, ne dà comunicazione al Direttore Generale e inoltra la segnalazione ricevuta all'A.N.AC.

Il RPCT, terminata l'istruttoria, deve sempre fornire un riscontro alla segnalazione e ciò è fondamentale per aumentare la fiducia nell'efficacia di tutto il sistema di protezione dei whistleblowers e ridurre il rischio di segnalazioni inutili.

8.2 Canali per la segnalazione interna

Premesso che la consegna brevi manu si ritiene non possa garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e, pertanto, non è ammessa l'ASL VCO ha previsto i seguenti canali per la segnalazione interna ovvero:

- una procedura crittografata utilizzando la piattaforma informatica di whistleblowing nell'ambito del progetto "*WhistleblowingPA*", promosso da Transparency International Italia e da Whistleblowing Solutions, e messo gratuitamente a disposizione dell'ASLVCO. Lo strumento consente di segnalare in maniera anonima e di dialogare con il ricevente la segnalazione ovvero il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Sulla homepage del sito dell'ASL VCO è previsto un collegamento alla pagina dedicata al whistleblowing. La segnalazione, utilizzando la piattaforma informatica, può essere effettuata dall'interno e anche dall'esterno.

L'ASL VCO, dopo aver sottoscritto specifico contratto di servizio con il fornitore per la messa a disposizione, gratuita, della piattaforma informatica di whistleblowing, provvede, in conformità alla normativa in tema di privacy, a nominare il soggetto fornitore della piattaforma informatica come responsabile esterno del trattamento dei dati **(All.a)**, a predisporre specifica informativa ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR **(All. b)** da pubblicare sul sito internet dell'ASL VCO, ad aggiornare il registro dei trattamenti (art. 30 GDPR), e ad effettuare la valutazione di impatto ex art. 35 del GDPR.

- un modulo, allegato alla presente procedura **(All. c)**, da compilare per effettuare la segnalazione da comunicare al RPCT di questa Azienda. La formulazione può anche essere cambiata ma occorre che siano presenti gli elementi essenziali richiesti nel modulo. Nel rispetto della legge verranno oscurati i dati personali riportati nella segnalazione che risultano superflui per trattare la segnalazione.

Il modulo, debitamente compilato e sottoscritto, deve pervenire all'Ufficio protocollo dell'A.S.L. VCO tramite posta ordinaria oppure con raccomandata con ricevuta di ritorno.

Per assicurare le garanzie di riservatezza è inoltre necessario che la segnalazione sia inserita in doppia busta chiusa recante all'esterno il seguente indirizzo: Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza A.S.L. VCO, Via Mazzini n. 117 28887 Omegna (VB) e la precisazione "**RISERVATO - WISTLEBLOWING**". In tal modo l'Ufficio protocollo recapiterà la busta, senza aprirla, al RPCT.

- di richiedere un incontro diretto al RPCT, che deve essere fissato entro 7 (sette) giorni dalla richiesta. In tal caso la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del RPCT mediante verbale, che verrà sottoscritto dal segnalante se concorda.

In caso di segnalazione interna permane l'obbligo per il segnalante pubblico ufficiale e incaricato di un pubblico servizio all'inoltro della segnalazione anche all'Autorità giudiziaria ordinaria

qualora si applichi il combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. (obbligo di denuncia per i reati procedibili d'ufficio).

8.3. Fasi del procedimento di gestione della segnalazione

Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è avviato a seguito della ricezione della segnalazione da parte del RPCT con protocollo riservato.

Entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della segnalazione il RPCT rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento mediante raccomandata a.r. riportando sulla busta la locuzione <riservata personale>.

L'avviso di ricevimento della segnalazione non viene rilasciato qualora la segnalazione sia stata inoltrata mediante raccomandata a.r.

Il RPCT ricevuta la segnalazione procede:

- a) alle verifiche della identità del segnalante rispetto alla qualifica e al ruolo e a tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della segnalazione;
- b) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per la conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo sicuro e accessibile al solo RPCT, affinché sia tutelata il contenuto delle medesime e in particolar modo dell'identità del segnalante, della/e persona/e coinvolta/e o comunque menzionata/e nella segnalazione.

Il RPCT deve compilare un apposito registro in cui sono inoltre tracciate tutte le principali attività connesse alla gestione della segnalazione (verifica segnalazione, archiviazione, inoltre ai soggetti competenti la trattazione della segnalazione, informativa conclusiva al segnalante e ogni altra eventuale significativa attività), anch'esso custodito in luogo sicuro e accessibile al solo RPCT.

Fasi di valutazione preliminare della segnalazione e di analisi e verifica

Entro 15 giorni lavorativi dalla data di ricezione della segnalazione il RPCT effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

Nel caso quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, ferma restando la possibilità di chiedere chiarimenti e/o elementi integrativi allo stesso segnalante, ovvero alla persona coinvolta, che deve essere sentita qualora ne faccia richiesta, la segnalazione è considerata inammissibile per:

- a. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- b. accertato contenuto generico della segnalazione di violazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di violazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- c. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di violazione;
- d. mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di cui al modello di segnalazione allegato alla presente procedura (si rinvia all'All. 3).

In questi casi il RPCT procede all'archiviazione, che comunica al segnalante con raccomandata a.r. entro un mese dalla data di ricezione della segnalazione, previa protocollazione con protocollo riservato, riportando sulla busta di spedizione la locuzione <riservata personale>.

Sono anche archiviate le segnalazioni che concernono violazioni di lieve entità, dando comunicazione dell'archiviazione entro un mese dalla data di ricezione della segnalazione, previa protocollazione con protocollo riservato, riportando sulla busta di spedizione la locuzione <riservata personale>.

Qualora la segnalazione sia invece valutata ammissibile, entro 15 giorni lavorativi dalla data di ricezione della medesima, viene avviata l'attività istruttoria volta a verificare il contenuto della segnalazione.

Il RPCT anche in tale fase può rapportarsi con lo stesso segnalante o con la persona coinvolta, che deve essere sentita nel caso faccia richiesta, ovvero acquisire atti e documenti da altri uffici dell'A.S.L. VCO coinvolgere terze persone tramite audizioni e richieste, adottando sempre le opportune cautele per garantire la riservatezza di legge.

In particolare:

- a. il RPCT svolge la propria attività di verifica e analisi in maniera tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti del/i soggetto/i coinvolti. Nel corso delle verifiche, il RPCT può chiedere il supporto delle funzioni istituzionali di volta in volta competenti nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione;
- b. le strutture dell'A.S.L. VCO garantiscono la massima e tempestiva collaborazione al RPCT in ogni fase della gestione della segnalazione;
- c. la metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti. Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: interviste, analisi documentale, ricerca di informazioni su database pubblici, verifiche sulle dotazioni dell'Ente, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive;
- d. in nessun caso sono consentite verifiche svolte in maniera lesiva della dignità e riservatezza e/o verifiche arbitrarie, non imparziali e inique, tali da screditare ovvero da compromettere il decoro.

Ad esito dell'attività istruttoria:

- qualora siano stati ravvisati elementi di manifesta infondatezza, il RPCT procede ad archiviare la segnalazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante;
- nel caso in cui la segnalazione appaia fondata, il RPCT identifica i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti, a cui deve essere inoltrata la segnalazione.

La definizione dell'istruttoria deve avvenire entro sessanta giorni dalla data di avvio della stessa.

Il riscontro al segnalante in ogni caso deve essere fornito entro tre mesi dalla data di avviso del ricevimento rilasciato allo stesso o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni della presentazione della segnalazione, con le stesse modalità indicate per la comunicazione dell'archiviazione in caso di inammissibilità.

Fase di trasmissione della segnalazione o degli esiti dell'analisi e della verifica al soggetto competente

Nel caso in cui la segnalazione non sia stata ritenuta manifestamente infondata, sono identificati dal RPCT i soggetti a cui inoltrare la segnalazione, competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

La comunicazione ai soggetti competenti deve avvenire a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm. e ii.

8.4 Notizie sullo stato della segnalazione

In qualunque momento il segnalante può chiedere informazioni al RPCT sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta, con le stesse modalità indicate per la trasmissione della segnalazione.

Il RPCT risponde alla richiesta di informazioni entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

8.5 Conservazione di dati e ulteriori misure di sicurezza

Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura del RPCT, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023 e del principio di cui all'art. 5, paragrafo 1, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare tale documentazione è conservata in appositi raccoglitori in un armadio a ciò destinato, chiuso a chiave, presso locali dell'A.S.L. VCO individuati dal RPCT.

Il trattamento dei dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al RPCT.

I soggetti aziendali, chiamati a interloquire con il RPCT al fine dello svolgimento dell'istruttoria, devono osservare le misure di sicurezza previste dalla presente procedura per la tutela della riservatezza e in materia di conservazione dei dati, rendendo le comunicazioni scritte, ove occorrenti, con le modalità di cui al paragrafo 9.2.

8.6 Informazioni sul trattamento dei dati

L'A.S.L. VCO fornisce idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 pubblicando sul sito l'informativa allegata alla presente procedura (All. 1).

9. DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI NON CONFORMI

9.1 Segnalazione anonima o estranea alla tutela del whistleblower

Le segnalazioni anonime sono trattate applicando la presente procedura, per quanto compatibile. In caso di segnalazione anonima, nei confronti del segnalante, identificato successivamente, che ha subito ritorsioni, trova attuazione la disciplina di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 24/2023, che norma le condizioni per la protezione della persona segnalante.

Le segnalazioni che sono estranee alla tutela del whistleblower, presentate attraverso il canale dedicato al whistleblowing, non sono oggetto della presente procedura. Le medesime devono invece essere considerate nell'ambito dei procedimenti di vigilanza ordinaria e registrate in apposito registro.

9.2 Segnalazione non destinata al RPCT

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, viene trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, allo stesso RPCT, dando notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione deve effettuare le comunicazioni di cui al punto che precede tutelando la riservatezza del segnalante come segue:

- la segnalazione deve essere conservata in busta chiusa dentro un apposito raccoglitore, archiviato in un armadio chiuso a chiave, sino al momento della trasmissione;
- la segnalazione e la relativa comunicazione di trasmissione devono essere consegnate in busta chiusa a mani proprie del RPCT;
- la comunicazione da effettuarsi al segnalante deve essere inviata per conoscenza anche al RPCT. La trasmissione della comunicazione al segnalante deve avvenire a mezzo posta con raccomandata a.r., apponendo sulla busta la locuzione "riservata personale" mentre la copia destinata, per conoscenza, al RPCT deve essere consegnata a sue mani proprie in busta chiusa;
- per la protocollazione delle comunicazioni devono essere osservate le istruzioni sotto riportate:
 - le comunicazioni devono recare un oggetto da cui non si evinca l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione;
 - i file dei documenti allegati devono essere criptati;
 - la password, che consente di visualizzare i file criptati, deve essere indicata in un apposito foglio, che dovrà essere inserito all'interno delle buste contenenti le comunicazioni da consegnare al RPCT.

Il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione deve mantenere la riservatezza sulla segnalazione ricevuta, sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e in particolare sull'identità del segnalante, della/e persone coinvolta/e o comunque menzionata/e nella segnalazione e di qualsiasi altra informazione conosciuta con la medesima.

10. SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

L'A.S.L. VCO:

- assicura la massima diffusione della procedura tra i dipendenti anche pubblicandola sul sito istituzionale dell'azienda;
- intraprende iniziative di sensibilizzazione mediante gli ulteriori strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto (esempio: articoli, eventi, newsletter e portale internet, etc.) e illustra al personale le finalità del whistleblowing e le modalità operative di effettuazione delle segnalazioni.

ACCORDO IN MERITO AL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679

TRA

A.S.L.V.C.O. Azienda Sanitaria Locale del Verbano Cusio Ossola, con sede in Via Mazzini n. 117 – 28887 Omegna (VB) Codice Fiscale e P. IVA n. 00634880033, in persona del Direttore Generale Dott.ssa Chiara Serpieri (di seguito “Committente” o il “Titolare del Trattamento”),

E

Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l., con sede in Viale Abruzzi 13/A, 20131, Milano, Codice Fiscale e P. IVA 09495830961 in persona del legale rappresentante pro tempore Ing. Giovanni Pellerano (di seguito "Fornitore " o il “Responsabile del Trattamento”), (di seguito, congiuntamente, le “Parti”)

PREMESSO CHE

a) Le Parti hanno sottoscritto un contratto avente ad oggetto la prestazione da parte del Fornitore di un servizio di whistleblowing digitale consistente in fornitura in outsourcing di una piattaforma di whistleblowing digitale (di seguito, “Contratto di servizi”);

b) In virtù del Contratto di servizi il Fornitore esegue operazioni di trattamento di dati personali (di seguito, "Dati Personali") di titolarità del Committente, e riferiti unicamente ai dati necessari per l'erogazione dei servizi pattuiti tra le parti.

In particolare l'acquisizione e l'archiviazione delle segnalazioni dà luogo a trattamenti di dati personali appartenenti anche a particolari categorie di dati e relativi a condanne penali e reati, eventualmente contenuti nella segnalazione e in atti e documenti ad essa allegati, riferiti agli interessati, ovvero alle persone fisiche (identificate o identificabili) che inoltrano una segnalazione o a quelle indicate come possibili responsabili delle condotte illecite o a quelle a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (art. 4, par. 1, nn. 1) e 2), del Regolamento.

c) il Fornitore dichiara e garantisce di possedere competenza e conoscenze tecniche in relazione alle finalità e modalità di trattamento, alle misure di sicurezza da adottare a garanzia della riservatezza, completezza ed integrità dei Dati Personali trattati, nonché in relazione alla normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati personali, e di possedere i requisiti di affidabilità idonei a garantire il rispetto delle disposizioni normative in materia;

d) il Titolare ha condotto una positiva valutazione della idoneità e qualificazione del Responsabile atta a soddisfare, anche sotto il profilo della sicurezza del trattamento, i requisiti di cui alla

normativa applicabile (artt. 28 e ss. del Regolamento) e intende designare il Fornitore quale Responsabile del trattamento dei Dati Personali derivante dal Contratto di servizi.

Tutto quanto sopra premesso, tenuto conto delle reciproche promesse e degli accordi intercorsi, le Parti convengono quanto segue:

1. PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente accordo.

2. OGGETTO

2.1 Con la sottoscrizione del presente accordo il Committente nomina il Fornitore, che accetta, Responsabile del trattamento in relazione alle operazioni di trattamento Dati Personali poste in essere ai soli fini dell'esecuzione del Contratto di servizi. Tale nomina non comporta il diritto ad alcuna remunerazione.

2.2 I compiti assegnati al Fornitore sono esclusivamente quelli resi necessari dalle attività connesse all'esecuzione del Contratto di servizi.

3. OBBLIGHI DEL TITOLARE DEL TRATTAMENTO

3.1 Qualora nell'ambito delle operazioni di trattamento dei Dati Personali occorrano eventuali istruzioni aggiuntive al fine di adeguarsi alla normativa in materia di protezione dei dati, il Committente trasmetterà ulteriori istruzioni al Fornitore in merito alle finalità, modalità e procedure per l'utilizzo e il trattamento dei Dati Personali, e concorderà con il Fornitore le misure tecniche ed organizzative più idonee.

4. OBBLIGHI DEL RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO

4.1 Ai fini di un corretto trattamento dei Dati Personali, il Fornitore si impegna a:

a) svolgere qualsiasi operazione di trattamento di Dati Personali in conformità ai principi e alla regolamentazione previsti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali;

b) eseguire fedelmente ed esclusivamente le istruzioni impartite dal Titolare, evitando attività di trattamento non conformi alle predette istruzioni o volte a perseguire finalità diverse da quelle correlate all'esecuzione del Contratto di servizi;

c) non effettuare copie dei Dati Personali diverse da quelle strettamente necessarie alla corretta esecuzione del Contratto di servizi;

d) garantire il pieno rispetto degli obblighi di cui il Fornitore, quale responsabile del trattamento, è tenuto in virtù della normativa vigente;

e) fuori dai casi strettamente necessari per l'erogazione dei Servizi, non divulgare o rendere noti a terzi i Dati Personali e adottare le misure organizzative e tecniche necessarie per assicurare la massima riservatezza dei Dati Personali acquisiti e utilizzati nello svolgimento delle attività oggetto della presente designazione;

f) garantire che l'accesso ai Dati Personali da parte del personale avvenga solo sulla base del principio di stretta necessità, provvedendo a individuare e designare quali incaricati del trattamento, anche ai fini di cui all'art. 32 del Regolamento Privacy, le persone fisiche (dipendenti e/o collaboratori) autorizzate al trattamento dei dati personali per le suddette finalità, impegnando gli stessi con idonei vincoli di riservatezza;

g) formare adeguatamente il personale addetto all'esecuzione del Contratto di servizi fornendo loro istruzioni precise e vigilando sulla loro osservanza;

h) collaborare con il Committente per l'attuazione di qualsiasi misura che si renda strettamente necessaria al fine di garantire la conformità del trattamento dei Dati Personali con la normativa applicabile;

i) effettuare, ai sensi dell'art. 32 del Regolamento UE 2016/679, regolari analisi dei rischi per adottare misure tecniche organizzative adeguate rispetto alle prescrizioni di legge in materia di protezione dei dati personali, di informatica giuridica e amministrazione digitale di cui al CAD e disciplina applicabile, nonché dei provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali e dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) o altra Autorità di controllo competente;

j) stabilire, nell'ambito della propria organizzazione, i c.d. mezzi non essenziali, quali misure di sicurezza di dettaglio, e sulla base delle proprie competenze tecniche specifiche, collaborare, anche manifestando un'autonomia propositiva, nell'adozione di misure adeguate e nella verifica sistematica dell'efficacia delle stesse tramite una procedura per testare, verificare e valutare regolarmente l'efficacia delle misure tecniche ed organizzative al fine di garantire la sicurezza del trattamento;

k) effettuare analisi che esplicitino i rischi e le eventuali possibili misure di attenuazione degli stessi da proporre al Titolare, propedeutiche a valutazioni di impatto, informando quest'ultimo e fornendo copia degli elaborati finali.

l) mantenere informato il Committente riguardo alle operazioni di trattamento trasmettendo un rapporto scritto sull'attività svolta in esecuzione dei compiti attribuiti con il presente accordo, con particolare riguardo, ma non esclusivamente, alle misure di sicurezza adottate, nonché riguardo a qualsiasi circostanza o criticità eventualmente riscontrata;

m) informare il Committente, entro 48 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, di qualsiasi violazione o rischio di violazione concernente i Dati Personali di cui il Fornitore è venuto a conoscenza nello svolgimento dei Servizi e collaborare, a proprie spese, con il Committente per attuare qualsiasi misura che si renda strettamente necessaria al fine di garantire la conformità del trattamento dei Dati Personali con la normativa applicabile;

n) adottare le misure di sicurezza previste dall'articolo 7 del presente accordo.

5. AFFIDAMENTO A TERZI

5.1 È consentito al Fornitore di avvalersi di soggetti terzi ai fini della prestazione dei Servizi senza il preventivo consenso scritto del Titolare. Il Fornitore si impegna a prevedere nel contratto con il subappaltatore garanzie e obblighi analoghi a quelli di cui al presente accordo.

Il Responsabile del trattamento dichiara di avvalersi dei Sub responsabili indicati nell'Allegato A. Con la sottoscrizione del presente atto di nomina, i Sub responsabili indicati nell'Allegato A si intendono approvati dal Titolare del trattamento.

Il Fornitore dichiara che i Sub responsabili hanno capacità e competenze per mettere in atto misure

tecniche e organizzative idonee a garantire il rispetto delle disposizioni della vigente normativa sulla protezione dei dati personali e che sono stati contrattualmente vincolati al rispetto degli stessi obblighi in materia di protezione dei dati personali assunti dal Responsabile del trattamento nei confronti del Titolare. Qualora il Responsabile del trattamento intenda sostituire i Sub responsabili indicati nell'Allegato A, dovrà informare il Titolare preventivamente e per iscritto, con un preavviso di 60 giorni. Resta ferma la possibilità di derogare al termine di preavviso, nel caso siano necessarie operazioni di mitigazione di un disastro imputabile al sub fornitore. Il Fornitore dichiara e garantisce che eventuali, nuovi, Sub responsabili presenteranno almeno le stesse caratteristiche e

garanzie dei Sub responsabili indicati nell'Allegato A e saranno vincolati contrattualmente al rispetto dei medesimi obblighi in materia di protezione dei dati personali assunti dai Sub responsabili.

6. DURATA – CESSAZIONE

6.1 L'efficacia del presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso ad opera di entrambe le Parti sino alla cessazione, per qualsiasi causa intervenuta, del Contratto di servizi.

6.2 All'atto della cessazione del Contratto di servizi il Fornitore dovrà cessare qualsiasi operazione di trattamento dei Dati Personali e restituire al Committente tutti gli eventuali Dati Personali trattati ai fini dell'esecuzione del Contratto di servizi di cui il Fornitore dovesse disporre (es. anagrafiche degli interessati, dati di contatto degli interessati) o, su richiesta del Committente, provvedere alla loro distruzione, fornendone apposita attestazione, eccettuate eventuali esigenze di loro conservazione in adempimento di obblighi normativi di cui andrà data contestuale attestazione al Committente.

7. MISURE DI SICUREZZA

7.1 Con riferimento alle operazioni di trattamento dei Dati Personali necessarie ai fini della esecuzione del Contratto di servizi, il Fornitore dichiara e garantisce (i) di mantenere, ogni e qualsiasi misura di sicurezza idonea a prevenire i rischi di distruzione, perdita, anche accidentale, dei Dati Personali nonché di accesso non autorizzato o trattamento illecito dei medesimi come previsto nel Contratto di servizi e (ii) che tali misure sono conformi anche alle misure di sicurezza

necessarie e conformi ai principi di cui all'art. 32 del Regolamento Privacy, nonché ogni altra misura obbligatoria di legge.

7.2 Con riferimento al trattamento di Dati Personali svolti con l'ausilio di strumenti elettronici per la prestazione dei Servizi e la gestione del database per conto del Committente, il Responsabile si impegna ad attuare le seguenti misure:

- i. scegliere gli amministratori di sistema tra quei soggetti dotati di esperienza, capacità ed affidabilità, in grado di garantire il pieno rispetto della normativa italiana in materia di protezione dei dati personali, ivi compreso il profilo relativo alla sicurezza;
- ii. nominare gli amministratori di sistema individualmente, elencando analiticamente gli ambiti di operatività consentiti a ciascun amministratore di sistema in relazione al proprio profilo di autenticazione;
- iii. tenere un elenco aggiornato dei soggetti nominati amministratori di sistema e, su richiesta, mettere tale elenco a disposizione del Committente e/o delle autorità competenti;

7.3 Il Fornitore si impegna a verificare regolarmente l'idoneità delle misure adottate.

8. CONTROLLI

8.1 Il Fornitore riconosce e accetta che il Committente, nell'ambito dei poteri e obbligazioni ad esso spettanti in quanto Titolare del trattamento, possa controllare le operazioni di trattamento di Dati Personali svolte dal Fornitore, come anche le misure di sicurezza attuate da quest'ultimo per le finalità di cui al presente accordo, anche mediante appositi audit da concordarsi preventivamente nel rispetto delle reciproche esigenze lavorative.

Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l. preso atto di quanto previsto nel presente atto di nomina e dalla normativa vigente, dichiara di accettare l'incarico di Responsabile del trattamento.

Luogo, Data _____

Il Titolare del trattamento

Direttore Generale ASL VCO
Dott.ssa Chiara Serpieri

Il Responsabile del trattamento

Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l.
Legale Rappresentante
Giovanni Pellerano

INFORMATIVA “WHISTLEBLOWING”

Informazioni da fornire qualora i dati personali siano raccolti presso
l'interessato

Articolo 13 Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (R.G.D.P.)

In caso di raccolta presso l'interessato di dati che lo riguardano, il titolare del trattamento fornisce all'interessato, nel momento in cui i dati personali sono ottenuti, le seguenti informazioni:

a) L'identità e i dati di contatto del titolare del trattamento e, ove applicabile, del suo rappresentante:

Per Titolare del trattamento si intende la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali; per questo trattamento il Titolare è ASL VCO – Via Mazzini n. 117 – Omegna (VB) - Partita IVA: 00634880033 Telefono centralino: 0323 5411

PEC: protocollo@pec.aslvco.it

email Responsabile Privacy: affarigenerali@aslvco.it

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) è raggiungibile al seguente indirizzo e-mail: dpo@aslvco.it

b) Le finalità del trattamento cui sono destinati i dati personali nonché la base giuridica del trattamento:

| La descrizione delle finalità consente di definire gli scopi per i quali viene effettuato un trattamento dati; per questo trattamento le finalità e le basi giuridiche sono le seguenti: FINALITA' | BASE GIURIDICA ART.6 RGDP | BASE GIURIDICA ART.9 RGDP |
|--|---|--|
| Prevenzione e/o accertamento di possibili condotte illecite | Il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del | Il trattamento è necessario per motivi di interesse pubblico rilevante (lettera g) |
| Tutela del segnalante | trattamento (lettera c); Il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del | Il trattamento è necessario per motivi di interesse pubblico rilevante (lettera g) |
| | trattamento (lettera e) | |

La base giuridica normativa è data dall'art. 54 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dalla Legge n.190/2012 sulle "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" novellata dalla Legge n. 179/2017 "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".

L'interesse pubblico rilevante tutelato ai sensi del D.Lgs. 196/2003 s.m.i. (Codice in materia di protezione dei dati personali) è accertamento della responsabilità civile, disciplinare e contabile, attività ispettiva. (art.2 sexies lett.dd).

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

C) Gli eventuali destinatari o le eventuali categorie di destinatari dei dati personali:

Per Destinatario si intende la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o un altro organismo che riceve comunicazione di dati personali, che si tratti o meno di terzi; in questo trattamento i destinatari sono (nel caso di fondatezza della segnalazione):

1. Autorità nazionale Anticorruzione (A.N.AC.)
2. Autorità Giudiziaria
3. Corte dei Conti
4. Dipartimento di Funzione Pubblica (struttura della Presidenza del Consiglio dei ministri della Repubblica Italiana);
5. Persone fisiche autorizzate dal Titolare (es. Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto, l'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare);
6. Responsabile del Trattamento

In aggiunta alle precedenti informazioni, nel momento in cui i dati personali sono ottenuti, il titolare del trattamento fornisce all'interessato le seguenti ulteriori informazioni necessarie per garantire un trattamento corretto e trasparente:

a) Il periodo di conservazione dei dati personali

I dati trattati verranno conservati per un periodo non oltre i 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, rispettando gli obblighi di riservatezza di

cui all'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023 e il principio di minimizzazione di cui all'art. 5, c. 1, lett. e) del GDPR, nonché gli obblighi di legge cui è tenuto il titolare.

b) L'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati:

Il Regolamento (articoli 15-22) riconosce importanti diritti in materia di protezione dei dati personali, che possono essere esercitati rivolgendosi al Titolare del trattamento:

Accesso ai propri dati personali

Hai il diritto di sapere se è in corso un trattamento di dati personali che ti riguardano e – se confermato - di ottenere una copia di tali dati ed essere informato su: l'origine dei dati; le categorie di dati personali trattate; i destinatari dei dati; le finalità del trattamento; l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione; il periodo di conservazione dei dati; i diritti previsti dal Regolamento.

Rettifica, cancellazione, limitazione del trattamento dei dati personali

Puoi chiedere - nei casi previsti dal Regolamento - che i dati personali a te riferiti siano rettificati o cancellati, o che ne venga limitato il trattamento.

Opposizione al trattamento

Puoi opporsi al trattamento dei tuoi dati personali per motivi connessi alla tua situazione particolare, da specificare nella richiesta.

Come si esercitano questi diritti?

Puoi presentare, gratuitamente e senza particolari formalità (per esempio, tramite posta elettronica, posta raccomandata, ecc.), una richiesta di esercizio dei diritti al Titolare del trattamento (sul sito <https://www.aslvco.it/datipersonali/> è disponibile il modulo facsimile).

c) Il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo:

Puoi rivolgerti al Garante per la protezione dei dati personali, mediante un reclamo ai sensi dell'art. 77 del Regolamento, oppure all'autorità giudiziaria.

d) Se la comunicazione di dati personali è un obbligo legale o contrattuale oppure un requisito necessario per la conclusione di un contratto, e se l'interessato ha l'obbligo di fornire i dati personali nonché le possibili conseguenze della mancata comunicazione di tali dati:

La comunicazione di dati è prevista dalla normativa vigente.

Si informa che le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate ai sensi dell'art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) del D. Lgs. 165/2001 e sono trattate come segnalazioni ordinarie.

Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale.

Qualora il Titolare del trattamento intenda trattare ulteriormente i dati personali per una finalità diversa da quella per cui essi sono stati raccolti, prima di tale ulteriore trattamento fornirà all'interessato informazioni in merito a tale diversa finalità e ogni ulteriore informazione pertinente.

Il Titolare del Trattamento

Direttore Generale ASL VCO

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ rappresentanza |
| <input type="checkbox"/> non si è ancora instaurato il rapporto giuridico con l'A.S.L. AT in qualità di: | <input type="checkbox"/> dipendente pubblico e le informazioni delle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione; <input type="checkbox"/> lavoratore autonomo – procedura affidamento incarico determina _____ e le informazioni sono state acquisite in fase precontrattuale; <input type="checkbox"/> collaboratore – procedura affidamento incarico determina _____ e le informazioni sono state acquisite in fase precontrattuale; <input type="checkbox"/> libero professionista incaricato procedura _____ e le informazioni sono state acquisite in fase precontrattuale; <input type="checkbox"/> consulente incaricato - procedura determina _____ e le informazioni sono state acquisite in fase precontrattuale; <input type="checkbox"/> soggetto incaricato - procedura determina _____ con funzioni di: <ul style="list-style-type: none"> ○ amministrazione; ○ direzione; ○ controllo; ○ vigilanza; ○ rappresentanza, e le informazioni sono state acquisite in fase precontrattuale; |
| <input type="checkbox"/> si è sciolto il rapporto giuridico in qualità di: | <input type="checkbox"/> dipendente pubblico e le informazioni delle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso; <input type="checkbox"/> lavoratore autonomo – procedura affidamento incarico determina _____ e le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso; <input type="checkbox"/> collaboratore – procedura affidamento incarico determina _____ e le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso; <input type="checkbox"/> libero professionista incaricato procedura _____ e le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso; <input type="checkbox"/> consulente incaricato - procedura determina _____ e le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso; <input type="checkbox"/> soggetto incaricato - procedura determina _____ con funzioni di: <ul style="list-style-type: none"> ○ amministrazione; ○ direzione; ○ controllo; ○ vigilanza; rappresentanza, e le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso; |
| Qualifica attuale del dipendente pubblico ancora | |

| | |
|---|---|
| in servizio: | |
| Incarico (Ruolo) attuale del dipendente pubblico ancora in servizio: | |
| Unità Organizzativa attuale di esercizio dell'attività/servizio: | (da compilare qualora il rapporto giuridico sia in corso) |
| Qualifica servizio del dipendente pubblico all'epoca della violazione segnalata: | |
| Incarico (Ruolo) del dipendente pubblico all'epoca della violazione segnalata: | |
| Unità Organizzativa di esercizio dell'attività/servizio all'epoca in cui è stata commessa la violazione segnalata | |
| Telefono: | |
| Email: | |

| Dati e informazioni sulla violazione: | |
|--|--|
| Ente in cui si è verificata la violazione: | |
| Periodo in cui si è verificata la violazione: | |
| Data in cui si è verificata la violazione: | |
| Luogo fisico in cui si è verificata la violazione: | |
| Soggetto che ha commesso la violazione: (Nome, Cognome, Qualifica/Incarico) (possono essere inseriti più nomi) | |
| Eventuali soggetti privati coinvolti: | |
| Eventuali imprese coinvolte: | |
| Modalità con cui è venuto a conoscenza della violazione: | |
| Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, Cognome, | |

| | |
|-----------------------|--|
| qualifica, recapiti): | |
|-----------------------|--|

| Descrizione della violazione* (la descrizione della violazione deve essere la più precisa possibile) |
|--|
| |

* **violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (o dell'ente privato) e che consistono in illeciti così come configurati dall'art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023 ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione negli specifici settori indicati dalla stessa legge.

| |
|--|
| La violazione lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'A.S.L. AT e consiste in: |
|--|

- ⇒ illecito amministrativo;
- ⇒ illecito contabile;
- ⇒ illecito civile;
- ⇒ illecito penale;
- ⇒ illecito in violazione della seguente disposizione di legge _____;
- ⇒ atto o comportamento che vanifica l'oggetto o la finalità di disposizione del seguente atto dell'Unione Europea _____

| | |
|------|-------|
| Data | Firma |
|------|-------|

Il segnalante deve allegare copia di un documento di riconoscimento e deve indicare la documentazione eventualmente allegata.

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. n. 445/2000.

Qualora il segnalante rivesta al qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denuncia nei casi stabiliti dalla legge.

Allegati:

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati | |
|--|---|---|---|--|---|--|---------------------------|
| 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 "Normativa" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Org Coll. 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 Org Coll. 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) | obbligo non di pertinenza | |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza | |
| | | 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, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) <u>Codice di condotta inteso quale codice di comportamento</u> | 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 | obbligo non di pertinenza | |
| | | 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) | | | |
| | | | Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 | | Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 | | | | Curriculum vitae | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza | |
| 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) | obbligo non di pertinenza | |
| | | | | Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza | |
| Art. 14, c. 1, lett. d), 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) | obbligo non di pertinenza | |
| Art. 14, c. 1, lett. e), 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) | obbligo non di pertinenza | |
| Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982 | | | Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle) | 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) | | obbligo non di pertinenza |
| 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 | | obbligo non di pertinenza |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|--|--|---|--|---|--|
| Organizzazione | Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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 | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 | | Curriculum vitae | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, 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 | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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 | obbligo non di pertinenza |
| | | Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 | Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico | Nessuno | obbligo non di pertinenza | |
| | | Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 | Curriculum vitae | Nessuno | obbligo non di pertinenza | |
| | | Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 | Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica | Nessuno | obbligo non di pertinenza | |
| | | Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 | Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici | Nessuno | obbligo non di pertinenza | |
| | | 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 | obbligo non di pertinenza | |
| Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013 | Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti | Nessuno | obbligo non di pertinenza | | | |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | | Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982 | Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web) | 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 | obbligo non di pertinenza |
| | | 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 allegata copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €) | Nessuno | obbligo non di pertinenza |
| | | 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). | obbligo non di pertinenza |
| | 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 carica | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | 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 | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Org Colleg Supporto strategico |
| | | | Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link | Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Org Colleg Supporto strategico |
| | | | Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici | Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Org Colleg Supporto strategico |
| | 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 | Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza | 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) |
| 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali e altri servizi coinvolti |
| 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali e altri servizi coinvolti |
| 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali e altri servizi coinvolti |
| 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali e altri servizi coinvolti |
| Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001 | | | Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse | | Tempestivo | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali e altri servizi coinvolti |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|--|--|---|--|---|--|
| | Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice | | Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle) | Per ciascun titolare di incarico: | | |
| | | 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) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | | 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) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | | 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) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | | Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, 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) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | | Art. 14, c. 1, lett. e) 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) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | | 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 | | Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | | 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 | | 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) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | | Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, 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 | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | | Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013 | | 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 | Sos Organi Org Coll Supporto strategico |
| | 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) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico | | |
| | Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013 | Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico | Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico | | |
| | | Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica | Annuale (non oltre il 30 marzo) | Sos Organi Org Coll Supporto strategico | | |
| | Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice | | 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 | Per ciascun titolare di incarico: | | |
| | | 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) | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | Art. 14, c. 1, lett. e) 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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 | | Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali | | |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|---|--|--|--|--|
| Personale | Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali) | 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 | (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali) | 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 | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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 | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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 | obbligo non di pertinenza | |
| | Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004 | Ruolo dirigenti | Ruolo dei dirigenti | Annuale | obbligo non di pertinenza | |
| | 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 | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 | | Curriculum vitae | Nessuno | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 | | Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica | Nessuno | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 | | Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici | Nessuno | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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 | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013 | | Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti | Nessuno | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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 | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982 | | 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). | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | 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 nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Organismi Collegiali supporto strategico |
| | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|---|---|--|---|--|
| | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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 politico | Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | 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 | Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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 | Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | 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 | Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | 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 | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | 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 | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | 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) | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | 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 | Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | OIV | Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 | OIV (da pubblicare in tabelle) | Nominativi | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Org Collegiali supporto strategico |
| Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 | | Curricula | | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Org Collegiali supporto strategico | |
| Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013 | | Compensi | | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Organi Org Collegiali supporto strategico | |
| 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 | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| Performance | Sistema di misurazione e valutazione della 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) | Tempestivo | Sos Organi Org 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 Org 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) | Sos Organi Org Collegiali supporto strategico |
| | Ammontare complessivo dei premi | Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 | Ammontare complessivo dei premi | Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | | (da pubblicare in tabelle) | Ammontare dei premi effettivamente distribuiti | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | | | Dati relativi ai premi | Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|--|---|--|--|--|
| | Dati relativi ai premi | Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 | (da pubblicare in tabelle) | 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) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali |
| | Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti | | | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali | |
| | 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 pubblici vigilati | | Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | Per ciascuno degli enti: | | |
| | | | | 1) ragione sociale | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | 2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | 3) durata dell'impegno | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | Art. 22, c. 2, 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | 6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013 | | Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente) | Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | | | Per ciascuna delle società: | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | | | 1) ragione sociale | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | | | 2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|--|---|--|--|---|---|--|
| Enti controllati | Società partecipate | Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 | Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle) | 3) durata dell'impegno | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | | | 4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | | | 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) | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | | | 7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013 | Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente) | Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio | |
| | | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio | |
| | | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio | |
| | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio | |
| | | | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio | |
| | | | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio | |
| | Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 | Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle) | Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | Per ciascuno degli enti: | | |
| | | | | 1) ragione sociale | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | 2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | | | 3) durata dell'impegno | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| 4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione | | | | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza | |
| 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) | obbligo non di pertinenza | | | | |
| 6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza | | | | |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati | |
|---|---|--|---|--|--|--|--|
| Attività e procedimenti | | | | 7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo | Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza | |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza | |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza | |
| | | 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) | obbligo non di pertinenza | |
| | 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 | | |
| | Tipologie di procedimento | | | | Per ciascuna tipologia di procedimento: | | |
| | | Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 | Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle) | 1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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 riguardano | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013 | | 9) link 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | | | | | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | |
| | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato | | |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|---|---|---|--|--|
| | 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) | Strutture di cui alla nota 1 di questo allegato |
| 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) | Sos Organi Org collegiali supporto strategico |
| | 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 (<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) | Sos Organi Org collegiali supporto strategico |
| | 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 | | |
| ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE | | | | | | |
| | | Art. 30, d.lgs. 36/2023 | Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici | Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività. | Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |
| | | ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 | Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3) | Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse. NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |
| | | ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 | Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4) | Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi. | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |
| | | Art. 168, d.lgs. 36/2023 | Procedure di gara con sistemi di qualificazione | Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema. | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |
| | | Art. 169, d.lgs. 36/2023 | Procedure di gara regolamentate. Settori speciali | Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali). | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|--|--|---|---|--|
| Bandi di gara e contratti | | Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020 | Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico | Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale | Annuale | Soc Logistica e Serv. Informatici- Sos Acquisizione Beni e Servizi- Sos Tecnico |
| | Pubblicazione | Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 - Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 | Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo) - Dibattito pubblico obbligatorio | 1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato) 2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato) 3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici- Sos Acquisizione Beni e Servizi- Sos Tecnico |
| | | Art. 82, d.lgs. 36/2023 - Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 (cfr. anche l'Allegato II.7) | Documenti di gara - Pubblicazione a livello nazionale | Documenti di gara. Comprendono, almeno: Delibera a contrarre, Bando/avviso di gara/lettera di invito, Disciplinare di gara, Capitolato speciale, Condizioni contrattuali proposte | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici- Sos Acquisizione Beni e Servizi- Sos Tecnico |
| | | Art. 28, d.lgs. 36/2023 | Trasparenza dei contratti pubblici | Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici- Sos Acquisizione Beni e Servizi- Sos Tecnico |
| | Affidamento | Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 - D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023) | Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati | Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati: Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta | Da pubblicare successivamente alle pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure | Soc Logistica e Serv. Informatici- Sos Acquisizione Beni e Servizi- Sos Tecnico |
| | | Art. 10, co. 5; art. 14, co. 3; art. 17, co. 2; art. 24; art. 30, co. 2; art. 31, co. 1 e 2; D.lgs. 201/2022 | Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica | Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali: 1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale; 4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2); 5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30 co. 2) | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici- Sos Acquisizione Beni e Servizi- Sos Tecnico |
| | | Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 | Collegio consultivo tecnico | Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) - CV dei componenti | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici- Sos Acquisizione Beni e Servizi- Sos Tecnico |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|---|--|--|---|--|
| | Esecutiva | Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 - D.P.C.M 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023) | Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati - | Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati: 1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti 2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti) | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |
| | Sponsorizzazioni | Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023 | Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato | Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |
| | Procedure di somma urgenza e di protezione civile | Art. 140, d.lgs. 36/2023 | Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023 | Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzari ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto ove stipulato | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |
| | Finanza di progetto | Art. 193, d.lgs. 36/2023 | Procedura di affidamento | Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi | Tempestivo | Soc Logistica e Serv. Informatici-Sos Acquisizione Beni e Servizi-Sos Tecnico |
| Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici | Criteri e modalità | Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 | Criteri 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 -Soc Serd -Soc Serv 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 Per ciascun atto: | Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |
| | | 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) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |
| | | 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) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |
| | | 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) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |
| | | 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) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |
| | | 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) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |
| | | Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 | | 6) link al progetto selezionato | Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|--|---|---|--|---|--|
| | | Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 | | 7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato | Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |
| | | 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) | Soc Distretto -Soc Serd -Soc Serv salute mentale territoriale |
| 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | 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) | 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 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| 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 org coll supporto strategico |
| | | | | Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009) | Tempestivo | Sos organi org coll supporto strategico |
| | | | | 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 | Sos organi org coll supporto strategico |
| | 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) | Sos organi org coll supporto strategico | | | |
| 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) | Soc 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) | Sos organi org coll supporto strategico | |
| 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) | Ufficio Comunicazione e URP |
| | 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 | Sos organi org coll supporto strategico |
| | | | | Sentenza di definizione del giudizio | Tempestivo | Sos organi org coll supporto strategico |
| | | | | Misure adottate in ottemperanza alla sentenza | Tempestivo | Sos organi org coll supporto strategico |
| | 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 Controllo di Gestione |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|--|--|--|---|--|
| | 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) <i>(da pubblicare in tabelle)</i> | 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) | Sos Assistenza Specialistica |
| | 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 <i>(da pubblicare in tabelle)</i> | 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 <i>(da pubblicare in tabelle)</i> | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | 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) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | | | Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti | Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| | | | Ammontare complessivo dei debiti | Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici | Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio |
| 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, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Gestione economico finanziaria e patrimonio | |
| 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 <i>(art. 1, l. n. 144/1999)</i> | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | 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 alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti")</i> . A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché 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 Tecnico |
| | 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. <i>(da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della</i> | 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) | Sos Tecnico |
| | | Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 | Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate | Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) | Sos Tecnico | |
| | | Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 | | 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 non di pertinenza |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|--|---|--|---|--|
| Pianificazione e governo del territorio | | Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 | Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle) | 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) | obbligo non di pertinenza |
| 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | Relazioni sull'attuazione della legislazione | 5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale | Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) | obbligo non di pertinenza |
| | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| | | | 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) | obbligo non di pertinenza |
| Strutture sanitarie private accreditate | | Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013 | Strutture sanitarie private accreditate (da pubblicare in tabelle) | Elenco delle strutture sanitarie private accreditate | Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Distretto |
| | | | Accordi intercorsi con le strutture private accreditate | Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013) | Soc Distretto | |
| 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 o Struttura specificamente individuata |
| | | 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) | Sos Tecnico o Struttura specificamente individuata |
| | | 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) | Sos Tecnico o Struttura specificamente individuata |
| 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 | R.P.C.T. |
| | | | 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 | R.P.C.T. |

ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *

| 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 la responsabilità- in capo al Direttore - per la trasmissione e pubblicazione dati |
|---|---|---|---|--|--|--|
| | | 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) | R.P.C.T. |
| | | Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012 | Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti | Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione | Tempestivo | R.P.C.T. |
| | | 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 | R.P.C.T. |
| 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. solo nei casi di mancata pubblicazione |
| | | 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 | Strutture che detengono i dati- R.P.C.T. solo in caso di inerzia o riesame |
| | | 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 | R.P.C.T. |
| 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.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo_gestiti_da_AGID | Tempestivo | Sos ICT |
| | | 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 | Sos ICT |
| | | 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) | Sos ICT |
| 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 | | Strutture che detengono i dati, le informazioni, i documenti |

Nota 1)

Le strutture coinvolte sono le seguenti: Soc Affari Generali Legali e Istituzionali - Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali - Soc Logistica e Servizi Informatici-Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio - Soc DSO - Soc Distretto VCO -Soc Farmacia- Strutture afferenti al Dipartimento di Prevenzione - Soc Serd -Soc Servizio Salute Mentle Territoriale -Sos Prevenzioen e Protezione- Sos Formazione- Sos Tecano -



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

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbania Cusio Ossola*

[Allegato Sub 1](#)

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

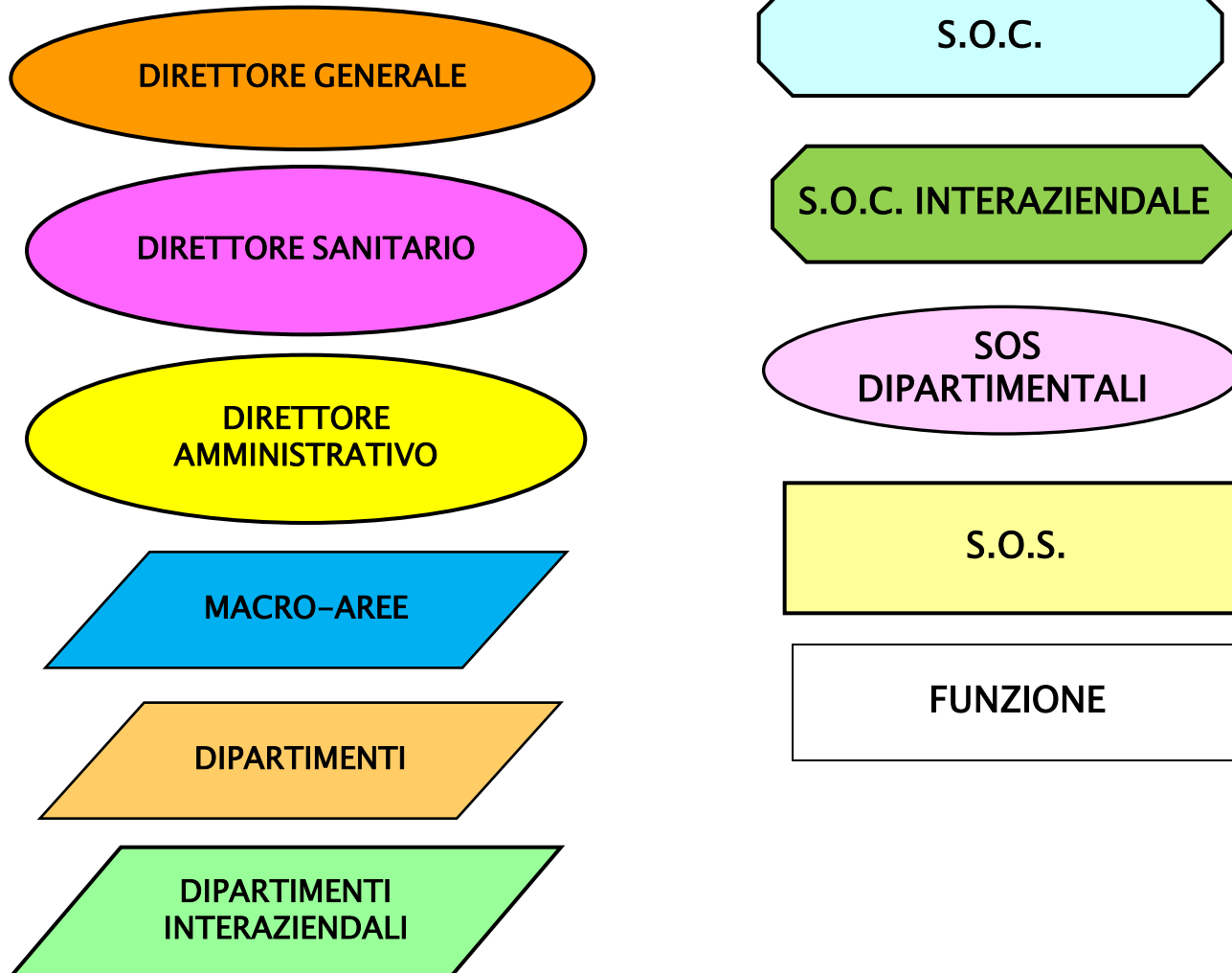
Strutture di Produzione di servizi sanitari

Sono così articolate:

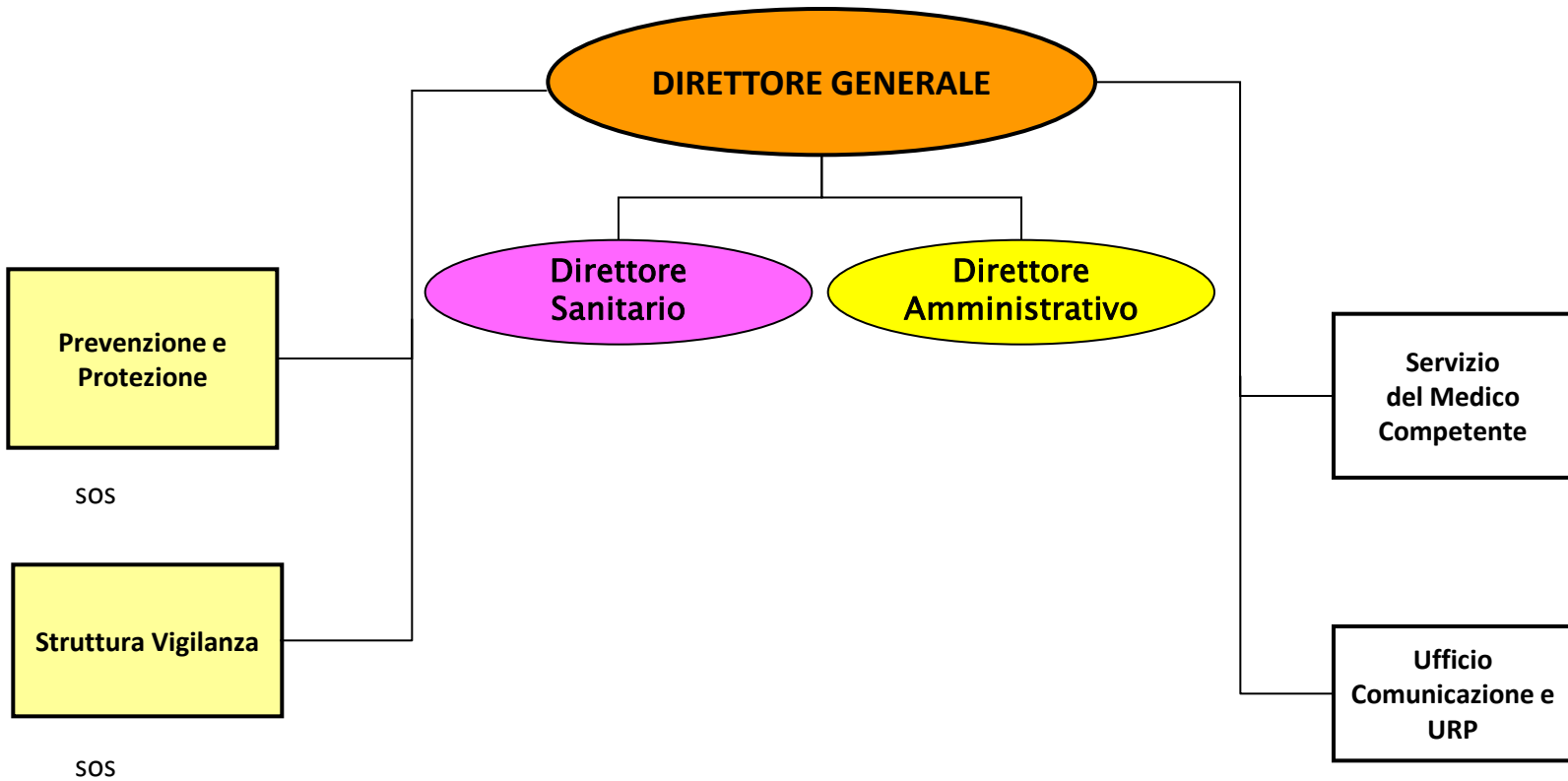
- **SOC:** Struttura Organizzativa complessa
- **SOS Dipartimentale** (Sos Dip): Struttura Organizzativa semplice che riporta direttamente al Direttore di Dipartimento.
- **SOS:** Struttura Organizzativa semplice, articolazione di SOC
- **Dipartimenti:** Ricomprendono SOC, Sos Dip. e SOS.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

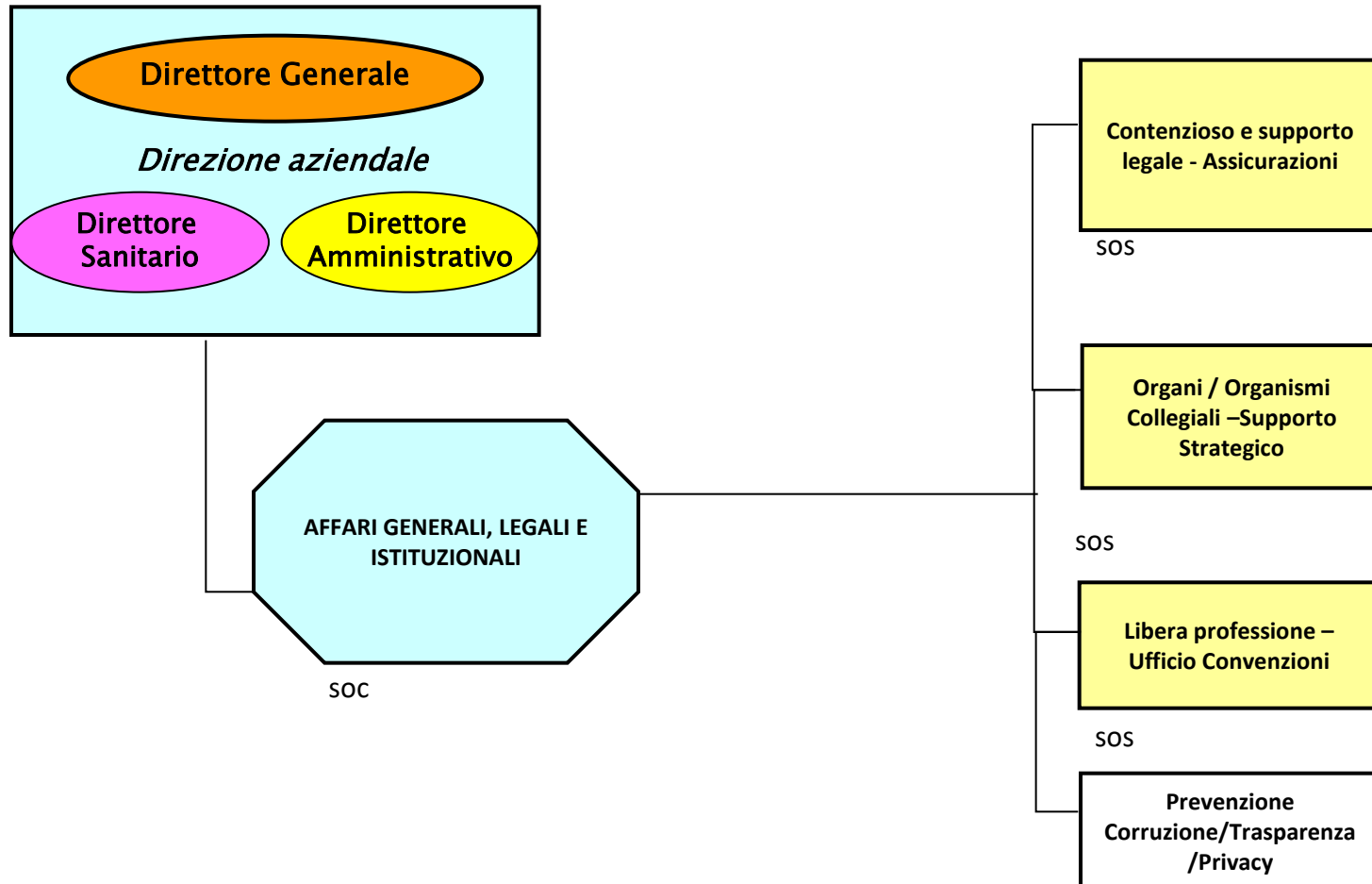
Legenda



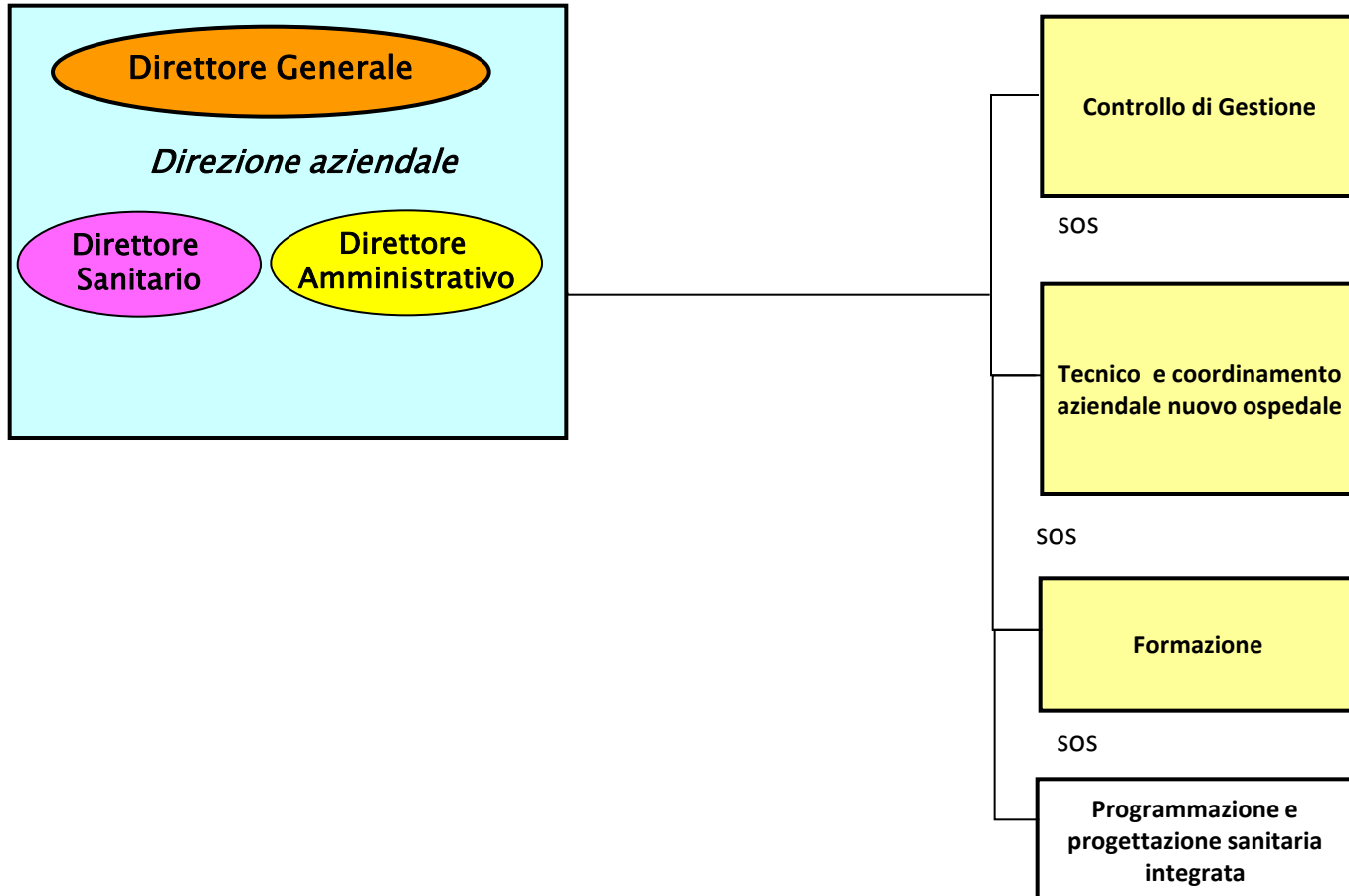
STAFF DEL DIRETTORE GENERALE



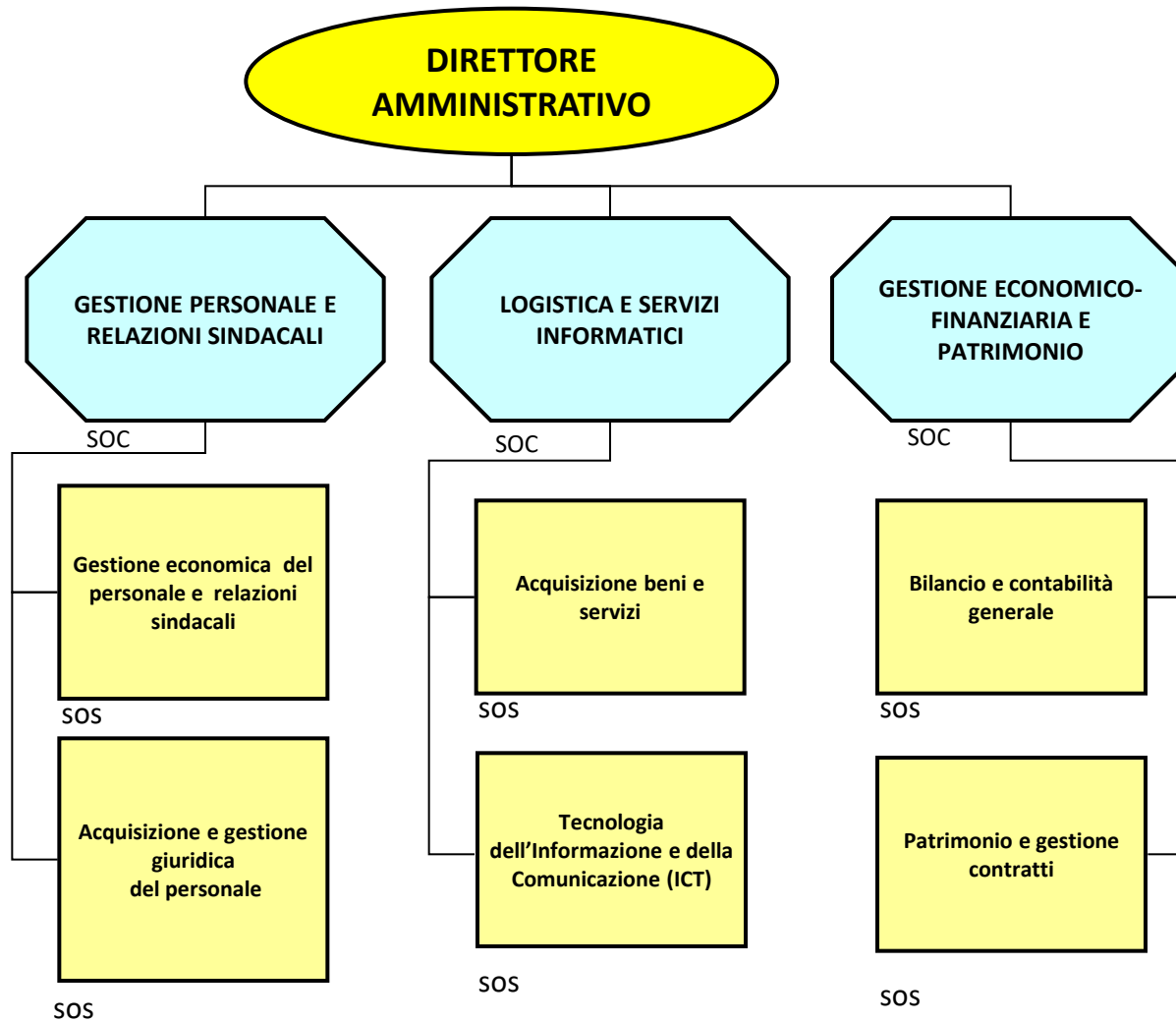
STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE



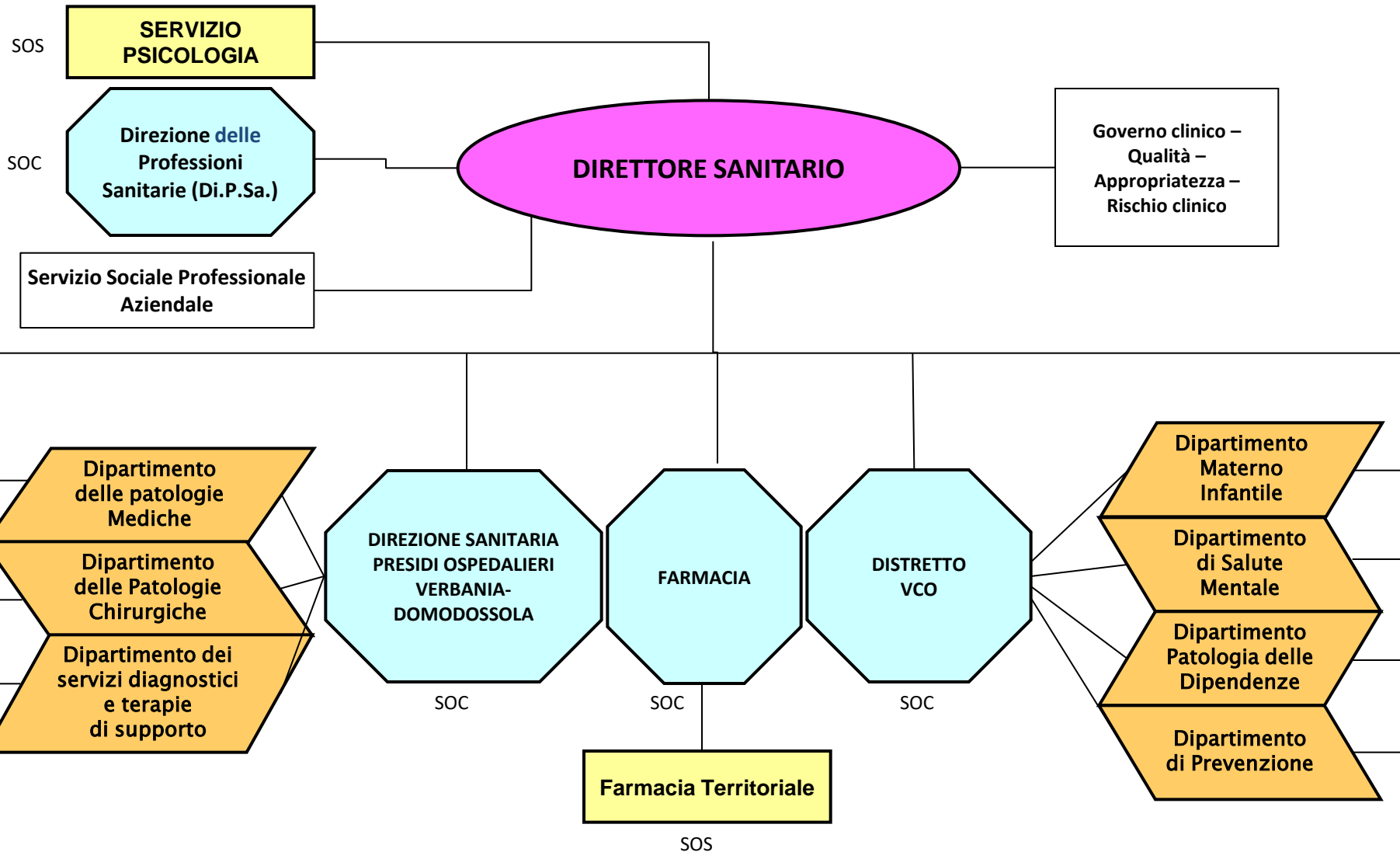
STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE



STAFF DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

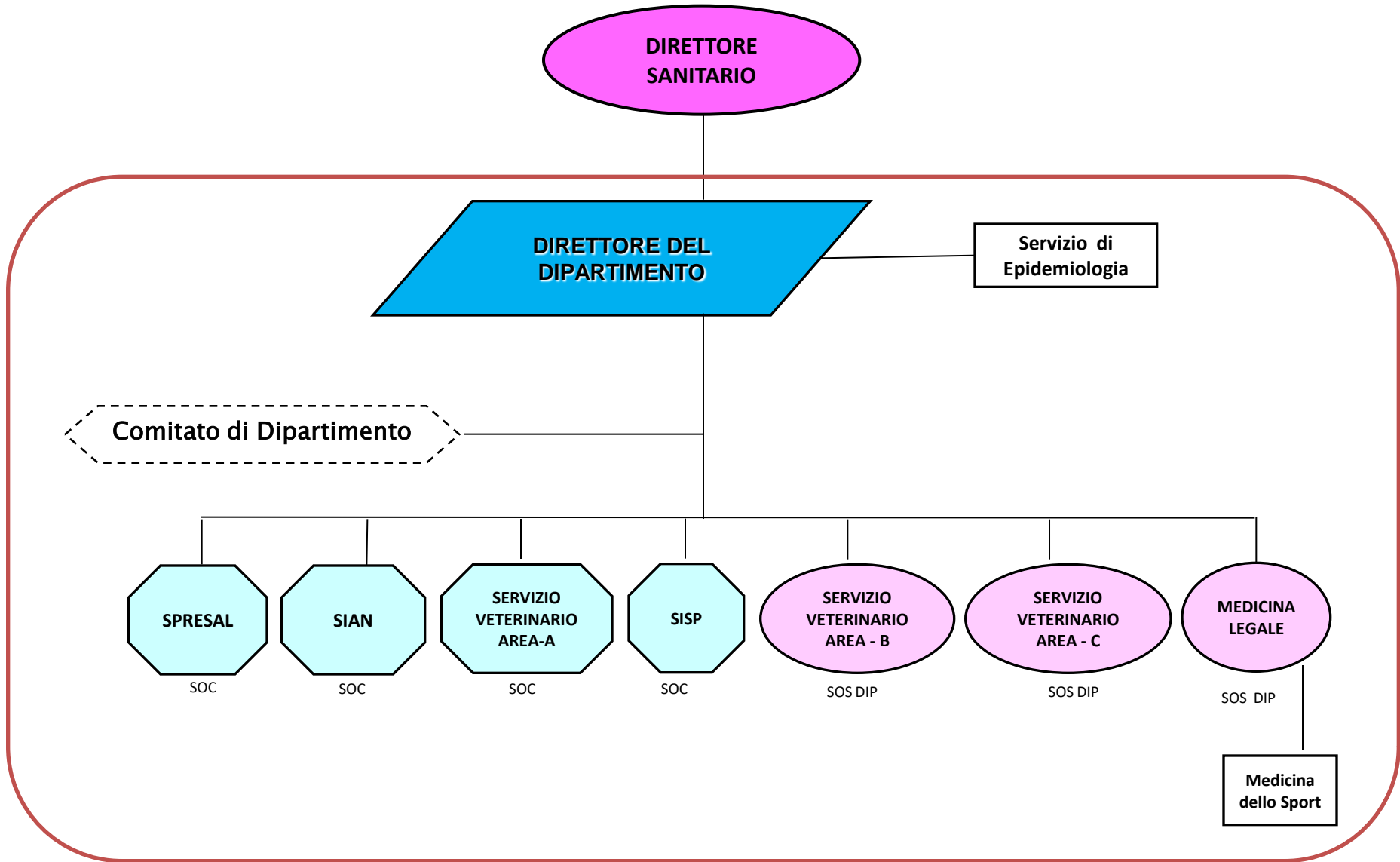


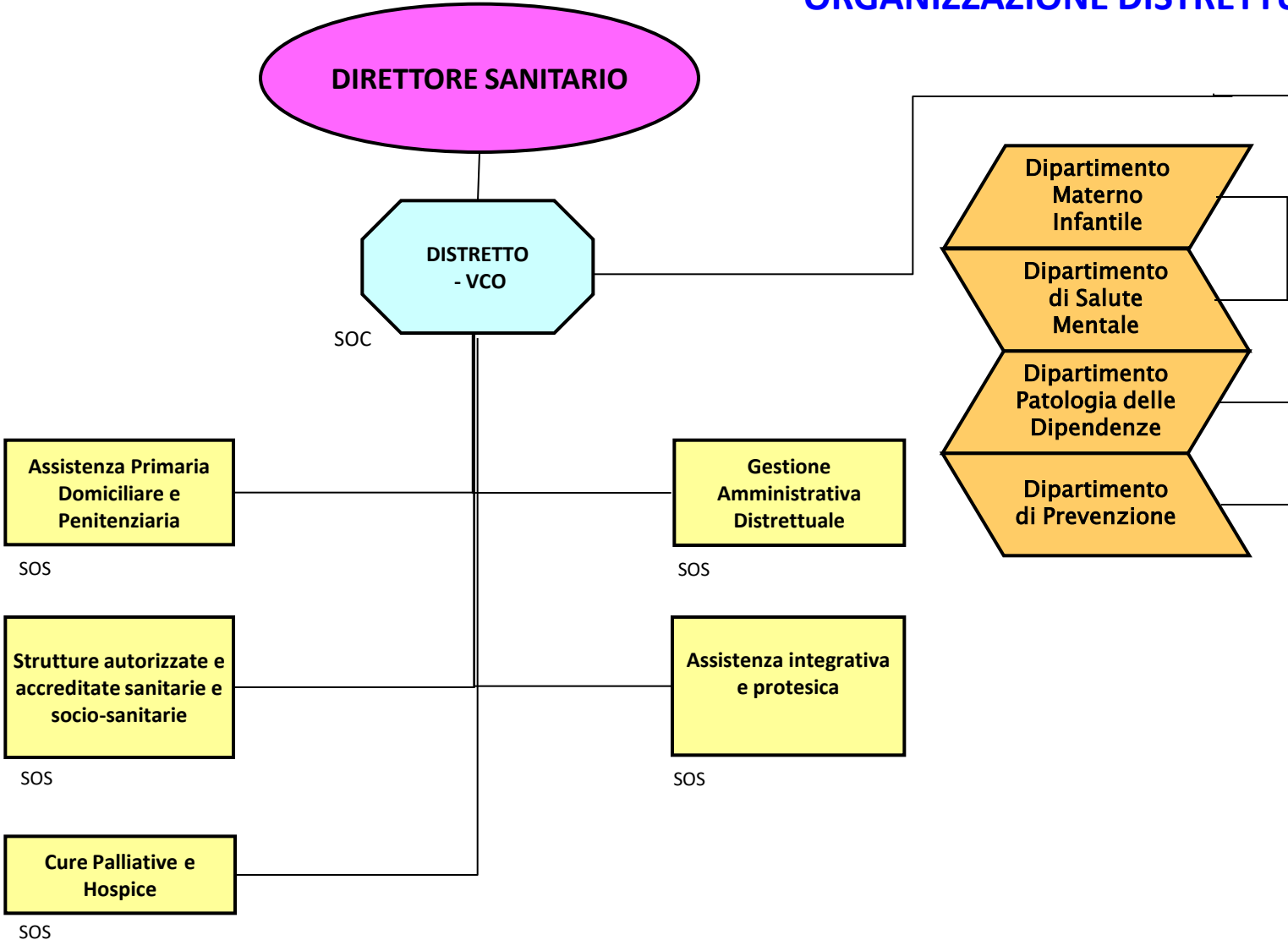
STAFF DEL DIRETTORE SANITARIO AZIENDALE

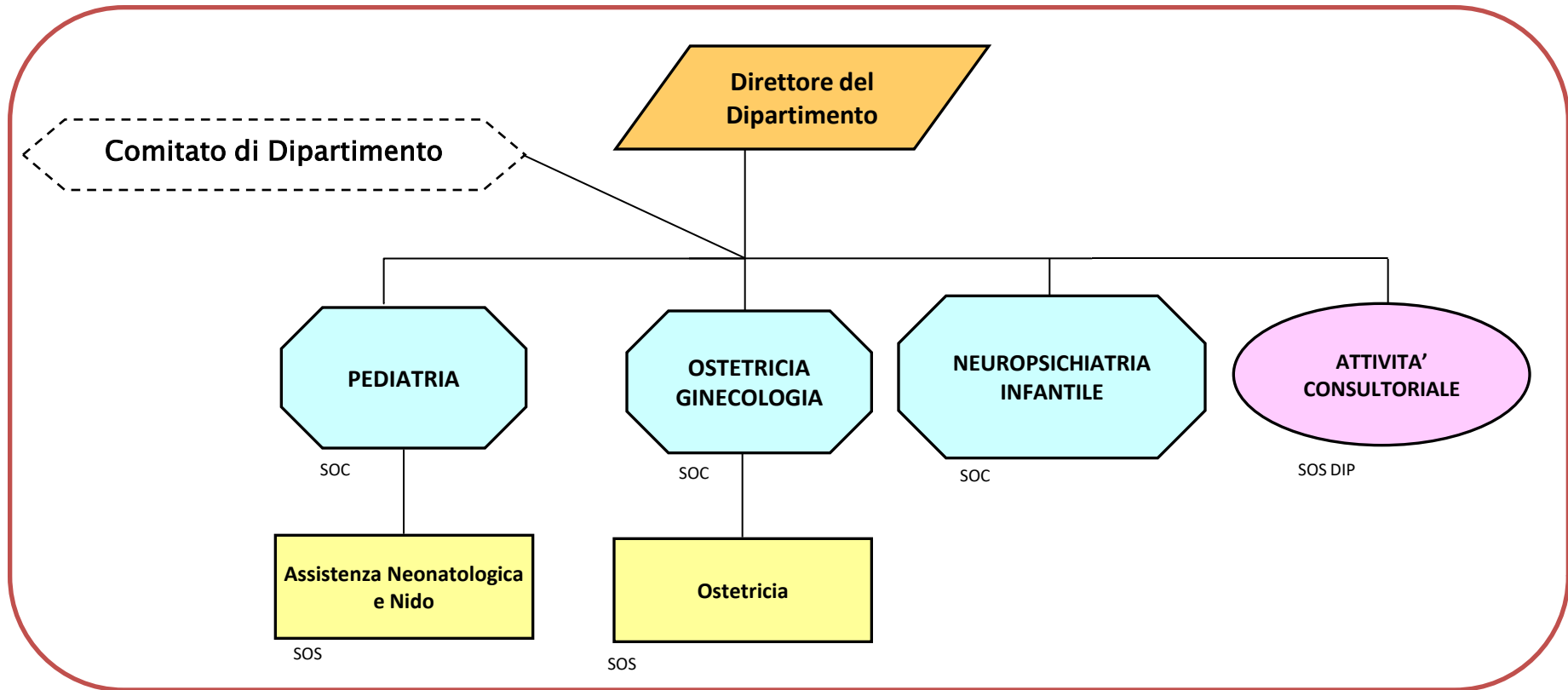


NOTE: Il Direttore dei Presidi Ospedalieri di Domodossola e Verbania ed il Direttore del Distretto svolgono una funzione di coordinamento rispetto ai Dipartimenti di riferimento.

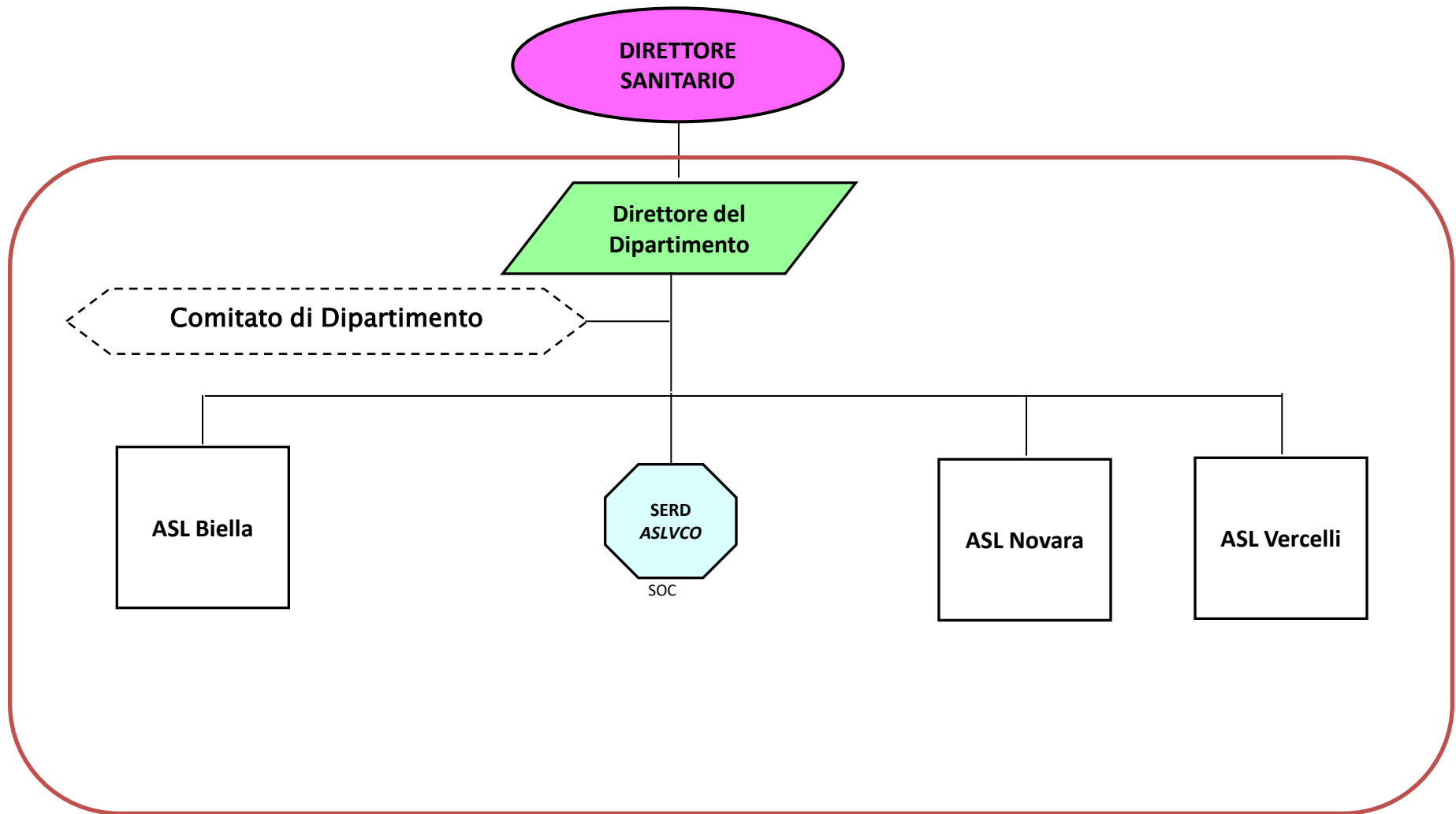
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE



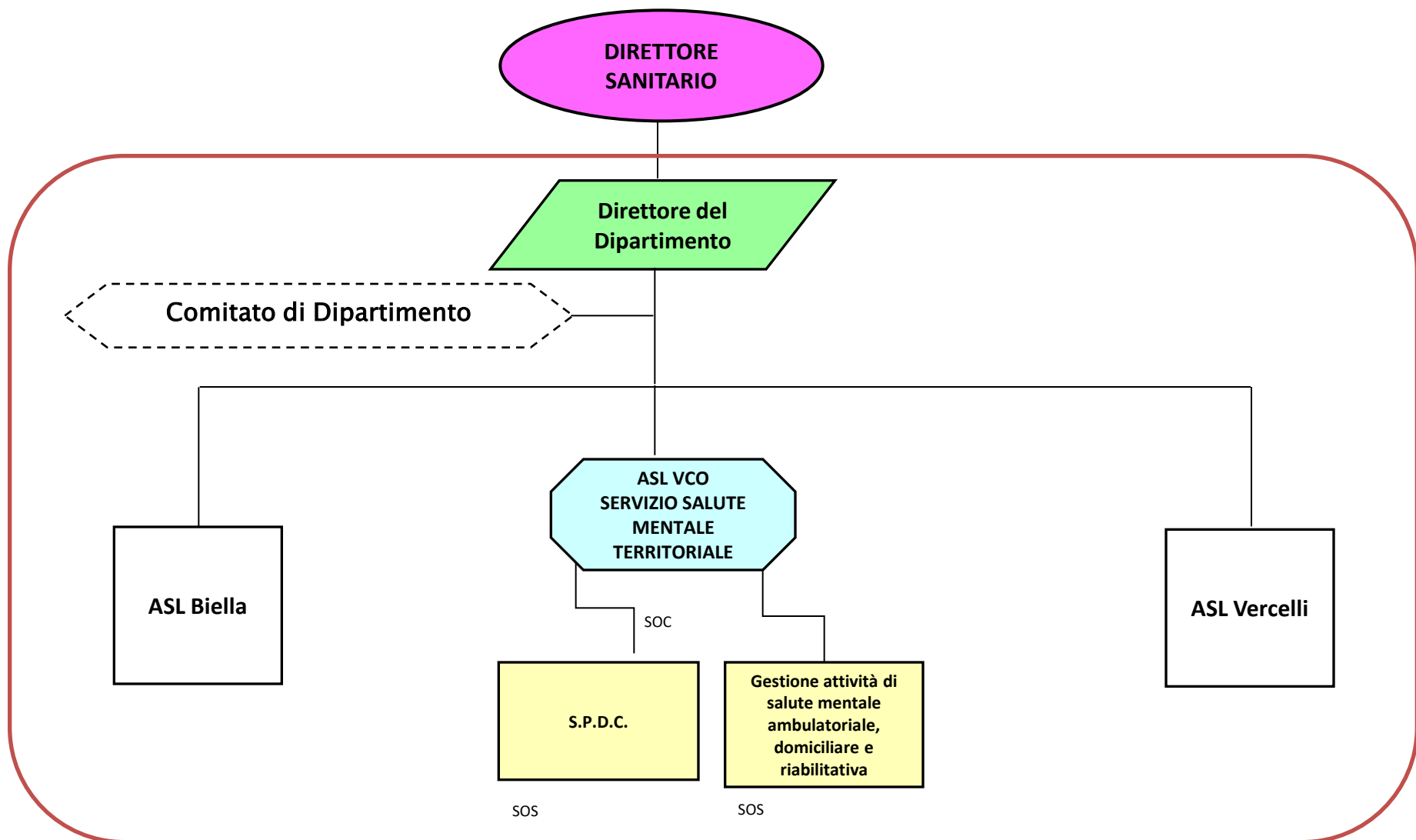


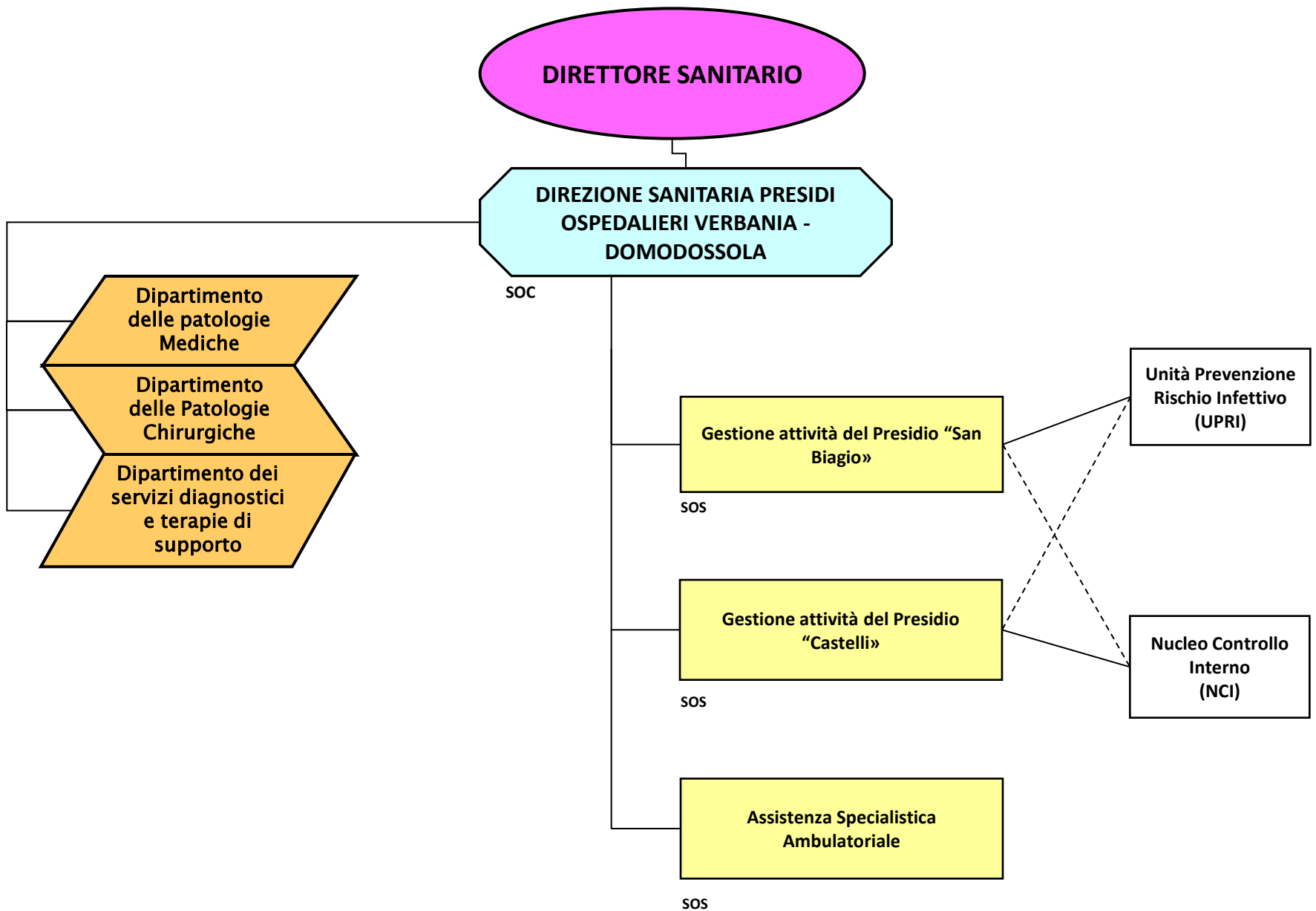


DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE STRUTTURALE PATOLOGIA DELLE DIPENDENZE

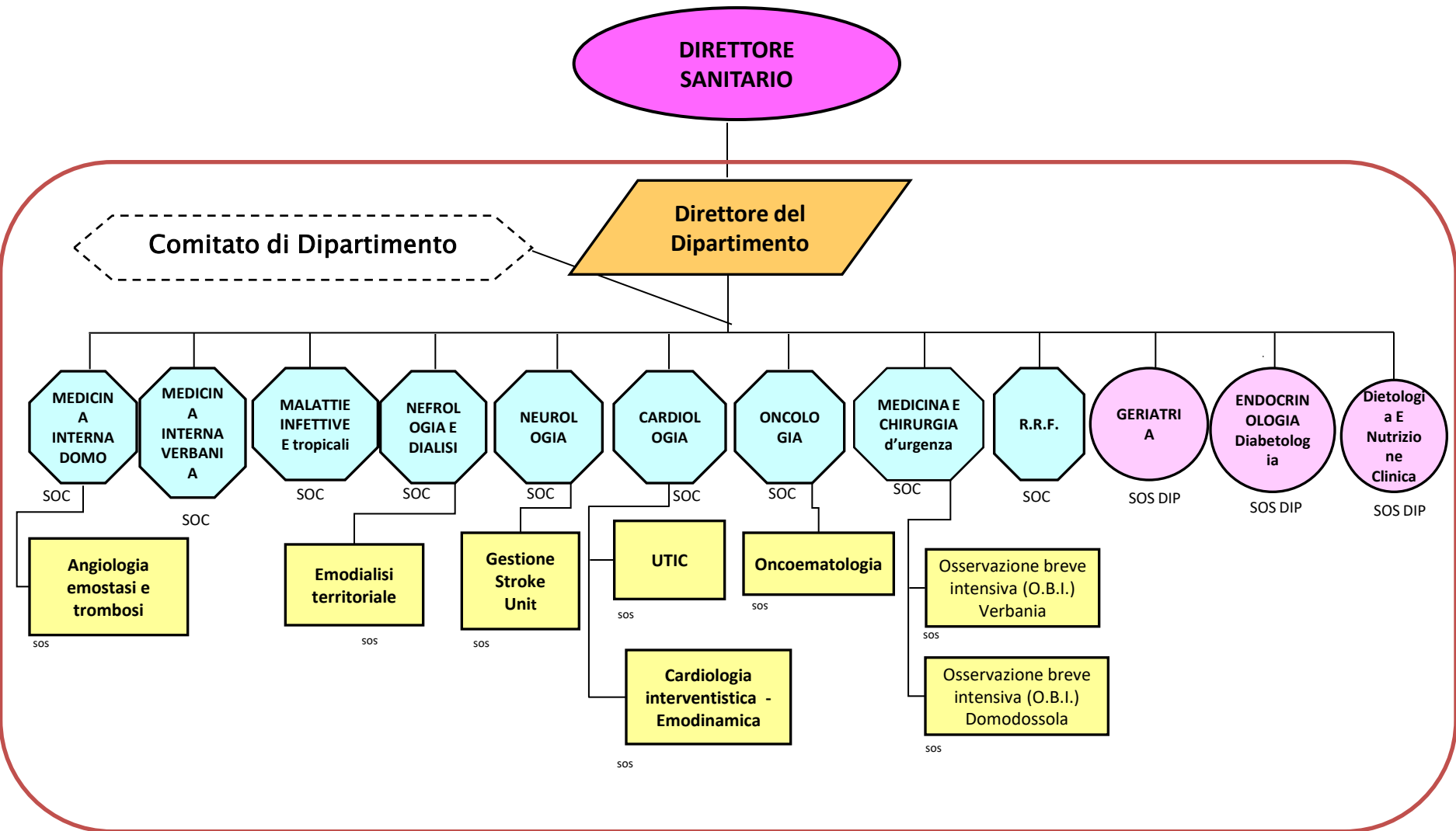


DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE STRUTTURALE DI SALUTE MENTALE

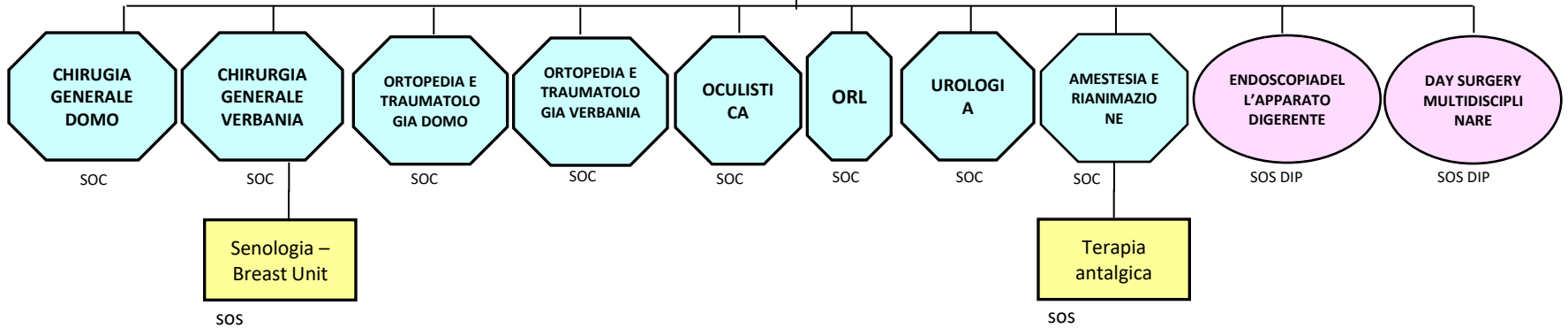




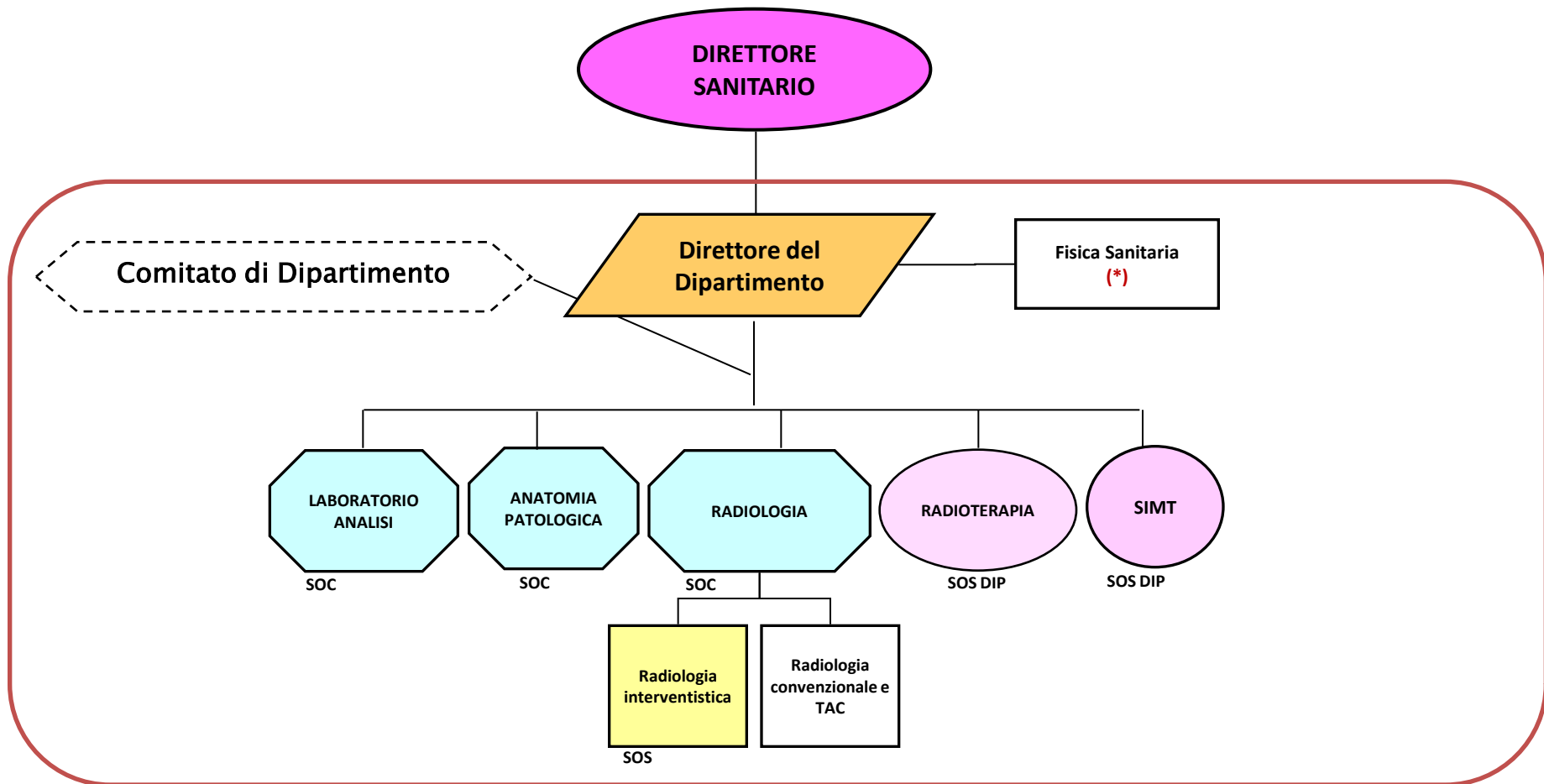
DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE MEDICHE



DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE CHIRURGICHE

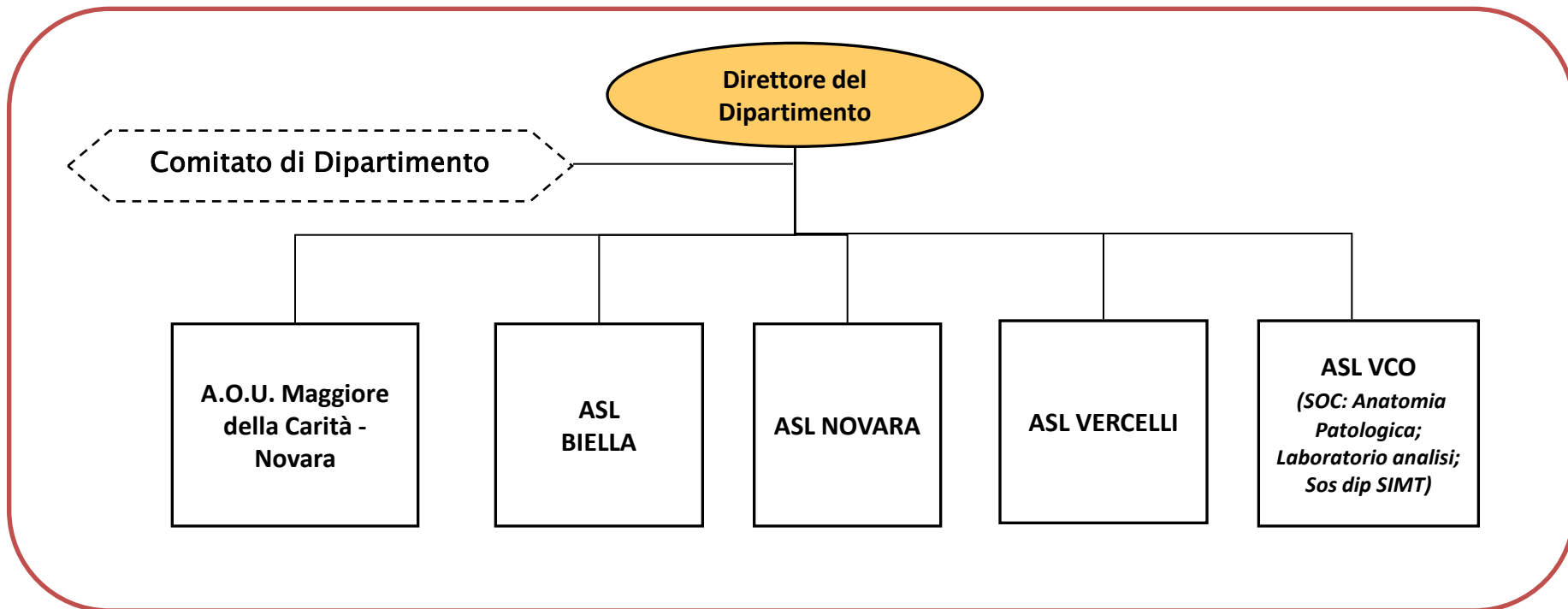


DIPARTIMENTO DEI SERVIZI DIAGNOSTICI E TERAPIE DI SUPPORTO

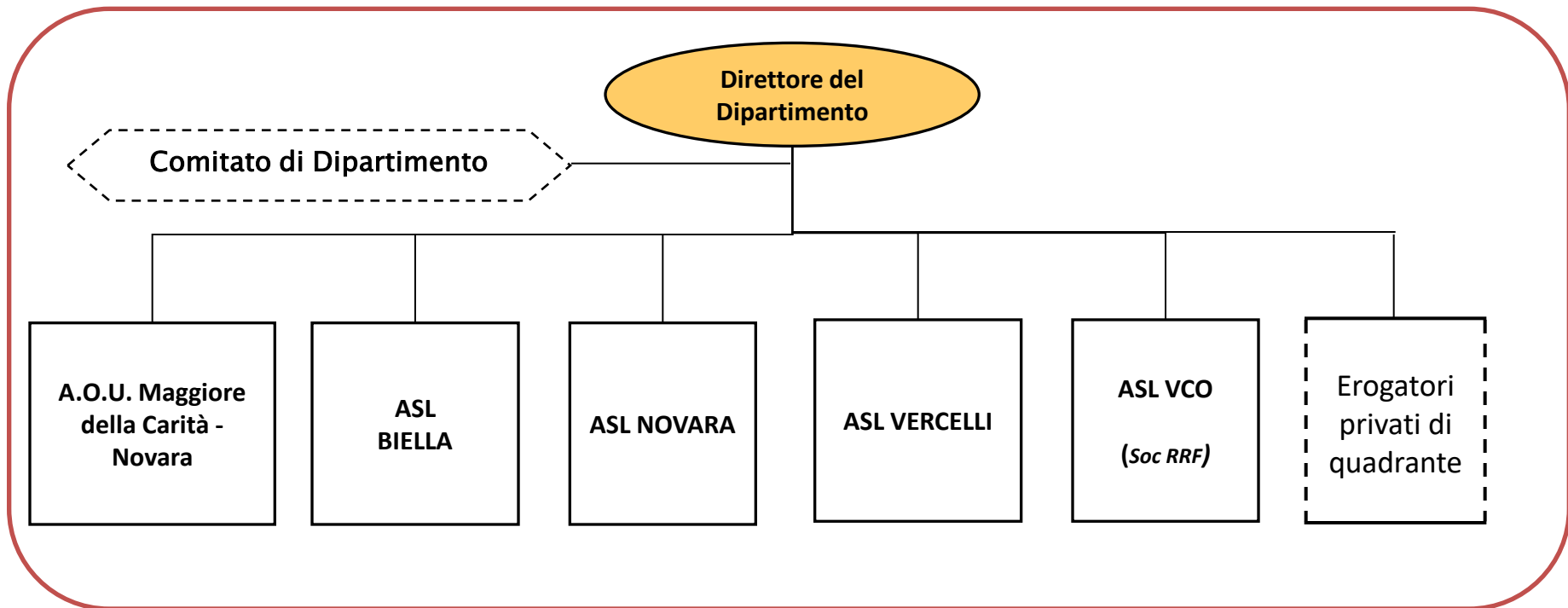


Note : (*) Le attività di fisica sanitaria afferente alla Radiodiagnostica ed alla Radioterapia sono assicurate dalla SOC sovrazonale di Fisica Sanitaria dall'AOU Maggiore della Carità di Novara con cui l'Asl VCO ha stipulato apposita convenzione.

DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE FUNZIONALE MEDICINA DEI LABORATORI



DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE FUNZIONALE MEDICINA FISICA E RIABILITATIVA

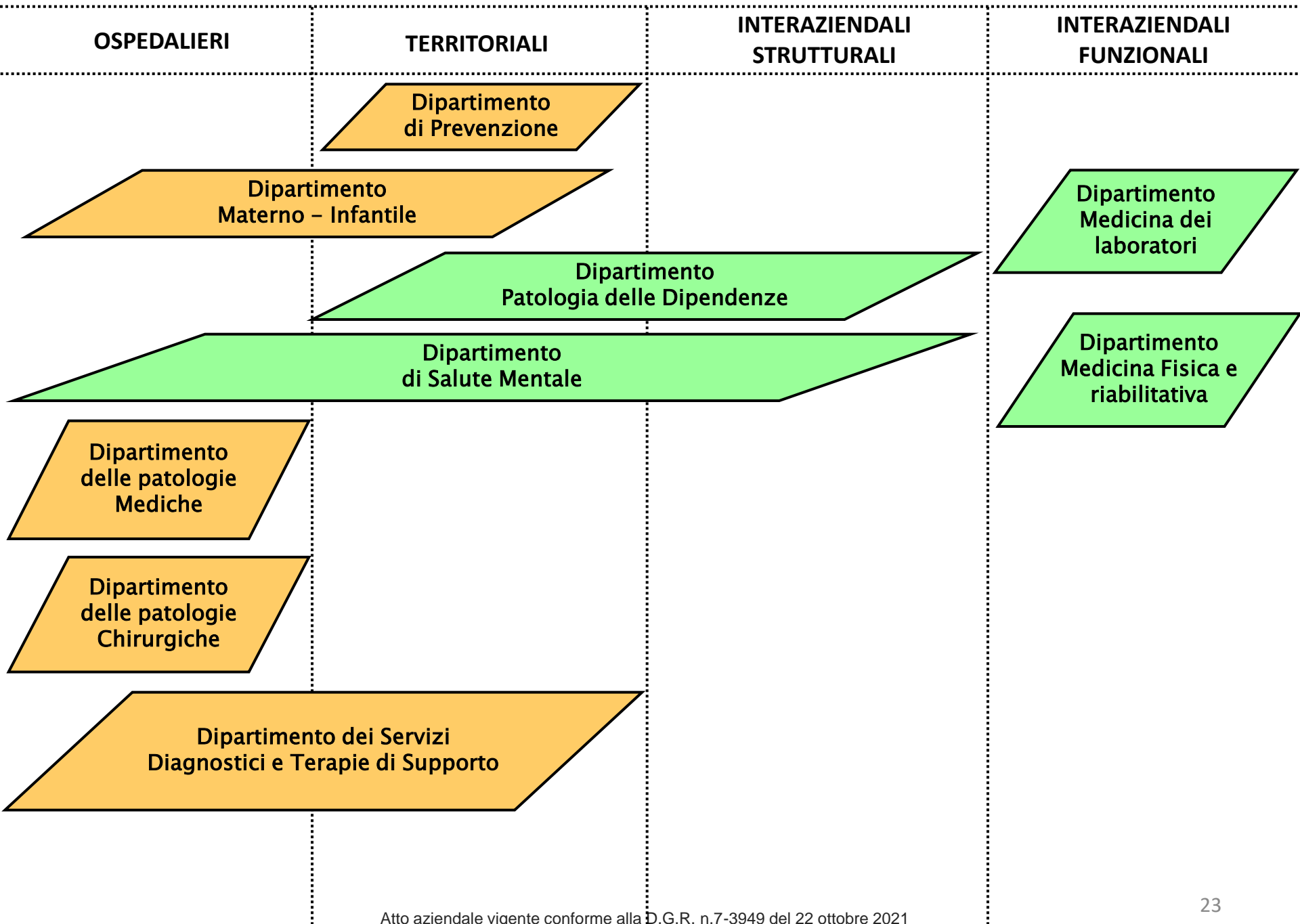


DIPARTIMENTI

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





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. 651 del 10/08/2023

Oggetto:

**ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2022/2024**

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

DIRETTORE AMMINISTRATIVO - AVV. CINZIA MELODA



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: GESTIONE PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI

L'estensore dell'atto: De Dorigo Erica

Il Responsabile del procedimento: Bianco Roberto

Il Dirigente/Funziionario: Sala Claudia

Il funzionario incaricato alla pubblicazione.



IL DIRETTORE GENERALE

Nella data sopraindicata, su proposta istruttoria del Direttore SOC Gestione Personale e Relazioni Sindacali di seguito riportata, in conformità al Regolamento approvato con delibera n. 290 del 12/05/2017 e modificato con delibera n. 65 del 28/01/2020.

Visti

- l'art. 6, comma 1 del d.lgs n. 165 del 30/03/2001 , come integrato e novellato dal D.Lgs n.75 del 25/05/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione dei propri uffici in conformità al Piano triennale dei fabbisogni previsto al comma 2;
- il decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell' 8 maggio 2018 che definisce le linee di indirizzo per la predisposizione di tale piano e, ai punti 7 a 7.3, declina le specificità riferite agli Enti ed Aziende del S.S.N;
- la Determinazione del Direttore Regionale della Direzione Sanità della Regione Piemonte n. 516 del 1/8/2018 e s.m.i., con cui sono state approvate le linee di Indirizzo regionali per la predisposizione dei Piani Triennali Fabbisogno Personale (PTFP) del Personale delle Aziende del S.S.R.;
- la D.G.R. n.46 - 6202 del 07/12/2022 in cui sono stati approvati i PTFP delle Aziende Sanitarie Regionali per il triennio 2021-2023, i tetti di spesa del personale anni 2022 – 2023- 2024, nonché formulate le indicazioni alle ASR per l'adozione di piani triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2022- 2024;
- la Deliberazione della Giunta della Regione Piemonte n. 30 - 7328 del 31/07/2023 di approvazione dei PTFP delle Aziende Sanitarie Regionali 2022-2024;

Considerato che l'adozione del PTFP 2022-2024, così come definito negli Allegati A), B) e C) relativi alla "Dotazione Organica ed al Fabbisogno di Personale", che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, costituisce la condizione necessaria per dal corso alle procedure di reclutamento del personale;

Preso atto che:

- le assunzioni programmate nel PTFP 2022-2024 dovranno avvenire nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Direzione Sanità nella predetta D.G.R. n. 30-7328 del 31/07/2023;
- la sostenibilità economico-finanziaria della Programmazione Sanitaria del SSR nel triennio 2022-2024 rimane confermata nella previsione contenuta nella succitata DGR n.46-6202 del 07/12/2022, che individua i tetti di spesa per il personale delle Aziende;



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

Condivisa la proposta come sopra formulata e ritenendo sussistere le condizioni per le assunzioni della presente deliberazione;

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 adottare, per le motivazione esposte in premessa, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, così come definito negli Allegati A), B) e C) relativi alla "Dotazione Organica", che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 30-7328 del 31/07/2023;
2. di dare atto che le assunzioni programmate nel PTFP 2022-2024 dovranno attenersi alle indicazioni fornite dalla Direzione Sanità nella predetta D.G.R. n. 30-7328 del 31/07/2023, nel rispetto dei limiti di spesa assegnati a quest'Azienda per il triennio 2022-2024 dalla DGR n.46-6202 del 07/12/2022;
3. di comunicare il PTFP tramite il sistema informativo di cui all'art. 60 del D.Lgs n. 165/2001 e di inviare il medesimo al settore A1406A – Sistemi organizzativi e risorse umane del SSR della Direzione Sanità;
4. di dare atto che le informazioni relative al presente provvedimento, così come disciplinate dalla normativa vigente, verranno pubblicate sul sito internet aziendale, nell'ambito dei dati della sezione "Amministrazione Trasparente";
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, considerata la necessità di dar corso alle assunzioni previste.

| ALTRI COSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA | | |
|--|-------------|----------------------|
| Comparto | | |
| Fondi comparto: condizioni di lavoro e incarichi | (anno 2021) | 5.057.419,24 |
| Fondi comparto: premialità e fasce | (anno 2021) | 6.816.138,91 |
| Totale fondi Comparto | | 11.873.558,15 |
| <i>di cui incremento fondi CCNL Comparto Sanità 2019-2021</i> | | 246.372,10 |
| Totale fondi Comparto - al netto di incremento fondi CCNL Comparto Sanità 2019-2021 | | 11.627.186,05 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_DGR 5 marzo 2021, n. 9-2934 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 300.111,83 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_ importi derivanti dalle modalità operative definite con DD 1391/A1406B/2022 del 27 luglio 2022 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 527.754,36 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_ importi derivanti da stanziamenti nazionali COVID-19 di cui DGR 3 agosto 2022, n. 81 - 5534 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 398.411,01 |
| Dirigenza PTA | | |
| Fondi dirigenza PTA: retribuzione di risultato | (anno 2021) | 136.133,53 |
| Fondi dirigenza PTA: retribuzione di posizione | (anno 2021) | 362.063,88 |
| Fondi dirigenza PTA: lavoro disagiato | (anno 2021) | 24.496,40 |
| Totale fondi Dirigenza PTA | | 522.693,81 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_DGR 5 marzo 2021, n. 9-2934 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 85.441,59 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_ importi derivanti dalle modalità operative definite con DD 1391/A1406B/2022 del 27 luglio 2022 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 0,00 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_ importi derivanti da stanziamenti nazionali COVID-19 di cui DGR 3 agosto 2022, n. 81 - 5534 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 0,00 |
| Dirigenza Area Sanità | | |
| Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione di risultato | (anno 2021) | 1.745.048,68 |
| Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione degli incarichi | (anno 2021) | 6.538.463,84 |
| Fondi dirigenza medica e sanitaria: retribuzione delle condizioni di lavoro | (anno 2021) | 1.448.171,89 |
| Totale fondi Dirigenza Sanitaria | | 9.731.684,41 |
| <i>di cui fondi ex L 205/17 art.1 Commi 435 e 435bis</i> | | 77.060,13 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_DGR 5 marzo 2021, n. 9-2934 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 116.169,17 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_ importi derivanti dalle modalità operative definite con DD 1391/A1406B/2022 del 27 luglio 2022 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 0,00 |
| di cui Incremento Fondi ex art. 11 DL 35/2019_ importi derivanti da stanziamenti nazionali COVID-19 di cui DGR 3 agosto 2022, n. 81 - 5534 (extra Tetto di Spesa) | (anno 2021) | 0,00 |
| Maggiorazione retribuzione di posizione per incarichi di Direzione di Dipartimento (e similari) a carico dei bilanci aziendali | (anno 2021) | 97.500,00 |
| RIA annua | (anno 2021) | 408.304,86 |
| Indennità Mancato Preavviso | (anno 2021) | 92.607,90 |
| Vacanza contrattuale | (anno 2021) | 375.860,99 |
| Assegni Nucleo Familiare | (anno 2021) | 183.261,32 |
| TOTALE (al netto applicazione DL 35/2019) (*) | | 21.534.151,25 |
| ONERI su TOTALE (**) | | 5.383.537,81 |
| Premio Inail | (anno 2021) | |
| IRAP su TOTALE | | 1.830.402,86 |
| TOTALE COMPLESSIVO (*) | | 28.748.091,92 |
| totale (con oneri) incremento fondi contrattuali non computato (DL Calabria) | | 1.930.218,94 |
| totale (con oneri) COVID incremento fondi contrattuali non computato (DL Calabria) | | 1.251.990,35 |
| (*) 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) | | |

9

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| A | B | C | D | C2 | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q |
|----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|---|-----------------------------------|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricomporre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/ INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
| 1 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | DIRIGENZA AREA SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 2 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | DIRIGENZA AREA SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 5 | 49 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 321.113,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 3 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 4 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 7 | 73 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 211.620,92 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 5 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 3 | 4 | 40 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 100.060,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 6 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 0 | 4 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 9.294,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 7 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA AREA SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 8 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA AREA SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 9 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA AREA SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 18 | 22 | 252 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.651.440,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 10 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | COMPARTO SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 34 | 45 | 468 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.376.739,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 11 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | COMPARTO SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 10 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 270.162,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 12 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 4 | 28 | 48 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 120.072,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE EX L. 234/2021 | |
| 13 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | DIRIGENZA AREA SANITA | DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 14 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | DIRIGENZA AREA SANITA | DIRIGENTE DFLIF PROFESSIONI SANITARIE | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 122.368,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 15 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 227.844,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 16 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 34 | 49 | 405 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.191.408,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE EX L. 234/2021 | |
| 17 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 5 | 90 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 264.757,50 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |
| 18 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 69.574,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 19 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 120.072,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |
| 20 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 2 | 1 | 18 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 41.823,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 21 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 14 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 36.627,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 22 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 23 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,7 | 9,4 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 27.249,82 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 24 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 0 | 2 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 5.797,83 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |
| 25 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0 | 9 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 26.090,25 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |
| 26 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 69.574,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |
| 27 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | ORTOTTISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0 | 3 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 8.696,75 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |
| 28 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA.. | COMPARTO SANITARIO | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 2.898,92 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |
| 29 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,83 | 9,96 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 31.091,80 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 30 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 4,9 | 42 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 119.420,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 31 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 25 | 20,3 | 237,6 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 621.621,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 32 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 2 | 6 | 32 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 78.514,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 33 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 12 | 18 | 150 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 348.525,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | |
| 34 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 19 | 21,4 | 222,8 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 517.675,80 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | |
| 35 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO TECNICO | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 58.886,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 36 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COMMESSO | PERSONALE DI SUPPORTO | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 83.646,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 37 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0 | 10 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 28.433,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 38 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA AREA SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 39 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA AREA SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 2 | 1 | 8 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 56.648,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 40 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA AREA SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 4 | 16 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 104.853,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: In caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
|----|------|-----------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|---|-----------------------------------|
| 41 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 1 | 0 | 3 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 15.296,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 42 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 43 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0 | 2 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 5.883,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 44 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 0 | 5 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 12.507,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 45 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | | € 1.342.596,00 | | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SPECIALISTI AMBULATORIALI INTERNI | |
| 46 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 47 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 23 | 22 | 264 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 776.622,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 48 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 330.198,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 49 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 20 | 23 | 258 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 758.971,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 50 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 10 | 10 | 120 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 300.180,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 51 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 52 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 2 | 2 | 15 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 106.216,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 53 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 14 | 16 | 168 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.100.960,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 54 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 33 | 36 | 404 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.188.467,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 55 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 16 | 16 | 192 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 480.288,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 56 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 7 | 6 | 77 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 226.514,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 57 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 382.657,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 58 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 59 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 60 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 61 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 4 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 735.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 62 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | BIOLOGO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 142.228,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 63 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 64 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 65 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 6 | 60 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 393.200,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 66 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 16 | 19 | 204 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 600.117,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 67 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 8 | 10 | 110 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 275.165,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 68 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 69 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 70 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 8 | 85 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 557.033,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 71 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 19 | 18,9 | 206,8 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 608.353,90 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 72 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 8 | 10 | 110 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 275.165,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 73 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 3 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 23.224,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 74 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 0 | 9 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 63.729,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 75 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 14 | 119 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 779.846,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 76 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE PEDIATRICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 11,06 | 93,22 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 274.229,94 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE EX L. 234/2021 | |
| 77 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 78 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 13 | 13 | 156 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 458.913,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 79 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | PUERICULTRICE SENIOR | ASSISTENTI | 2 | 1,8 | 21,6 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 58.465,80 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 80 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 8 | 8 | 96 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 240.144,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 81 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | | € 100.000,00 | | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/ INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|---|-----------------------------------|
| 82 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE MEDICHE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 11 | 160 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 470.680,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 83 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE MEDICHE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 60.036,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 84 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 85 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 2 | 2 | 19 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 134.540,58 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 86 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 15 | 30 | 288 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.887.360,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 87 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 88 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 53 | 63,6 | 601,2 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.768.580,10 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 89 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 29 | 30,71 | 292,52 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 731.738,78 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 90 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 0 | 8 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 20.930,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 91 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 92 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 36 | 39 | 444 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.306.137,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 93 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 9 | 10 | 114 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 285.171,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 94 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 0 | 3 | 21 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 52.531,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | REINTERNALIZZAZIONE | REINTERNALIZZAZIONE 2022 |
| 95 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 32.481,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 96 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 97 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 6.553,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 98 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | COMPARTO_SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE EX L. 234/2021 | |
| 99 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA INTERVENTISTICA - EMODINAMICA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,44 | 5,28 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 16.708,56 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 100 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA INTERVENTISTICA - EMODINAMICA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 5,56 | 69,72 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 205.098,81 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 101 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 102 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 3 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 103 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 4 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 26.213,33 | DIPENDENTE | DETERMINATO | INCARICO A TEMPO DETERMINATO | |
| 104 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE - SOS DIP.LE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 105 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE - SOS DIP.LE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 6 | 61 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 399.753,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 106 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 42.486,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 107 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 5 | 56 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 366.986,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 108 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 8 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 52.426,67 | DIPENDENTE | DETERMINATO | INCARICO A TEMPO DETERMINATO | |
| 109 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 110 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 3 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 111 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | BIOLOGO | DIRIGENTE | 1 | 3 | 14 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 82.966,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 112 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | BIOLOGO | DIRIGENTE | 1 | 0 | 11 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 65.187,83 | DIPENDENTE | DETERMINATO | INCARICO A TEMPO DETERMINATO | |
| 113 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 10 | 9 | 109 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 320.650,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 114 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 115 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 34 | 32,45 | 389,4 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.128.838,15 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 116 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 8 | 7 | 85 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 212.627,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 117 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 118 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 6 | 54 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 353.880,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 119 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 120 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 7.081,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 121 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 12 | 125 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 819.166,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 122 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 21 | 19 | 230 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 676.602,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* (*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente) | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
|-----|------|-----------------------------|-----------------------------|---|--------------------------|----------------------------------|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|
| 123 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPFRATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 8 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 124 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA -VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 125 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA -VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 10 | 65 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 425.966,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 126 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA -VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 24 | 25 | 290 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 853.107,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 127 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA -VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 20 | 18 | 220 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 550.330,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 128 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 129 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 0 | 9 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 23.546,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 130 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 0 | 2 | 5 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 12.267,92 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 131 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 132 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIAI ISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 133 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 7 | 83 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 543.926,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 134 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 135 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 136 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 8 | 60 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 393.200,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 137 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 17 | 15 | 183 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 538.340,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 138 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 4,7 | 56,4 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 163.498,90 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 139 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 140 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 141 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 6 | 28 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 183.493,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 142 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | LOGOPEDISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 173.935,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 143 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | 209 Area materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 144 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 3,9 | 34,8 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 100.082,30 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 145 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 139.148,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 146 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | OCULISTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 147 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | OCULISTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 8 | 71 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 465.286,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 148 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 149 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 150 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 10 | 9 | 113 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 740.526,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 151 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 17 | 20 | 220 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 647.185,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 152 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 8 | 6 | 80 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 200.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 153 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 154 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 9 | 48 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 314.560,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 155 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 14 | 19,5 | 174 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 511.864,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 156 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 8 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 157 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 10 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 77.415,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 158 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 6 | 48 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 314.560,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 159 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA -VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 160 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA -VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 4 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 28.324,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 161 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA -VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 10 | 33 | 284 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.861.146,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 162 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA -VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 1 | 20 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 58.835,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 163 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA -VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 14 | 19,63 | 210,56 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 610.395,89 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|--|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|---|-----------------------------------|
| 164 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 8 | 11 | 100 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 250.150,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 165 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORL - OTORINOLARINGOIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 166 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORL - OTORINOLARINGOIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 167 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 8 | 5 | 72 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 211.806,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 168 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 5 | 48 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 139.148,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE EX L. 234/2021 | |
| 169 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | PUERICULTRICE SENIOR | ASSISTENTI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 97.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 170 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 0 | 6 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 15.009,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 171 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 172 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 173 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 8 | 20 | 162 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.061.640,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 174 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 74.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 175 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 31 | 35,56 | 368,72 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.068.888,55 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 176 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 4 | 30 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 88.252,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 177 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 3 | 2 | 30 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 75.045,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 178 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 179 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 55.764,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 180 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 181 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 182 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 7 | 63 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 182.631,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 183 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 184 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 0 | 6 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 15.009,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 185 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 186 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 6 | 58 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 380.093,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 187 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | FISIOTERAPISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 74.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 188 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | FISIOTERAPISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 36 | 34,52 | 403,24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.168.959,16 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 189 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | LOGOPEDISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3,83 | 34,96 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 101.346,13 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 190 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 191 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | MASSOFISIOTERAPISTA - MASSAGGIATORE SENIOR | ASSISTENTI | 4 | 3,83 | 45,96 | TEMPO PIENO | € 32.008,00 | € 122.590,64 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 192 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 193 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 194 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 195 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 196 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 88 | 80,18 | 926,16 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 2.724.531,18 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 197 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO AUDIOMETRISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 198 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | ORTOTTISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 3 | 32 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 92.765,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 199 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 0 | 2 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 5.413,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 200 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 18 | 22 | 222 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 555.333,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 201 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 0 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 13.941,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 202 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 203 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 7 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 204 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 14 | 14 | 168 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 494.214,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO / DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
|-----|------|-----------------------------|--------------------------------------|---|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 205 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psicologia | SPDC ASL VCO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 7 | 78 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 195.117,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 206 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | UROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 207 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | UROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 9 | 80 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 524.266,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 208 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 113.922,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 209 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 11 | 60 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 176.505,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 210 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 7 | 12 | 78 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 195.117,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 211 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 212 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 4 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 30.966,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 213 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 0 | 8 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 56.648,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 214 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 10 | 52 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 340.773,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 215 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 216 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 217 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | | € 27.340,40 | | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | |
| 218 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 219 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 24 | 22,9 | 268,8 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 790.742,40 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 220 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 8 | 84 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 243.509,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 221 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 32.481,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 222 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 223 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | ATTIVITA' CONSULTORIALE | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 8 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 243.509,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 224 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | ATTIVITA' CONSULTORIALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE PEDIATRICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 225 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | Centrali Operative Territoriali (nuova istituzione) | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 3 | 6 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 17.650,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 226 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | Centrali Operative Territoriali (nuova istituzione) | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 0 | 2 | 3 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 7.360,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 227 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 228 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 3 | 12 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 78.640,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 229 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 230 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6,3 | 69,6 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 204.745,80 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 231 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 0 | 6 | 42 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 105.063,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | REINTERNALIZZAZIONE | |
| 232 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 233 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 3 | 4 | 37 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 262.000,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 234 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 5 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 235 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 236 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 5.098,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 237 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 113.922,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 238 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 36 | 61 | 436 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.282.603,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 239 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE DI FAMIGLIA O DI COMUNITA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 22 | 27 | 264 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 776.622,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 240 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 3 | 25 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 71.083,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 241 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 10 | 13 | 138 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 361.042,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 242 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 2 | 6 | 40 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 98.143,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 243 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 11 | 7,96 | 99,52 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 231.234,72 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | |
| 244 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_TECNICO | OPERAT.TECN.SPECIALIZZATO SENIOR | ASSISTENTI | 2 | 1 | 15 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 39.243,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 245 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 150.090,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 246 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 0 | 2 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 4.647,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 247 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.868,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 248 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.293,00 | € 84.293,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 249 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRIGENTE | 8 | 9 | 84 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 497.798,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 250 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 251 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 1 | 16 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 47.068,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 252 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 4 | 6 | 49 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 128.196,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 253 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 254 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 255 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 3 | 5 | 41 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 95.263,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | |
| 256 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 2 | 1,76 | 19,92 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 46.284,12 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* (*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente) | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
|-----|------|-----------------------------|---|---|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 257 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 2 | 0 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 258 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 1 | 8 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 23.191,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 259 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA . | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.293,00 | € 84.293,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 260 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA . | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE | 9 | 12,7 | 104,4 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 618.691,80 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 261 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA . | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE | | | | TEMPO PIENO | € 56.510,00 | € 56.510,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | |
| 262 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA . | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE | | | | TEMPO PIENO | € 576.004,00 | € 576.004,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SPECIALISTI AMBULATORIALI INTERNI | |
| 263 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 264 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 7 | 113 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 740.526,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 265 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 266 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 267 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 6 | 53 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 153.642,58 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 268 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 10 | 10 | 120 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 353.010,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 269 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tecn | SSPA - SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | ASSISTENTE SOCIALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 13 | 129 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 373.960,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 270 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tecn | SSPA - SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE | ALTRO | ALTRO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 5.098,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 271 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 3 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 21.243,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 272 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 273 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURA DI MOBILITA' | |
| 274 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 275 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 5 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 276 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 69.574,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 277 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 278 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 4 | 36 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 104.361,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 279 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISIP | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 2 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 15.483,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 280 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISIP | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 8 | 84 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 550.480,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 281 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISIP | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 22 | 198 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 582.466,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 282 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISIP | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 4 | 36 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 104.361,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 283 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISIP | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 69.574,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 284 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISIP | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 2 | 18 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 45.027,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 285 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 3 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 21.243,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 286 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 5 | 45 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 294.900,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 287 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 70.602,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 288 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 40.000,00 | € 40.000,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | |
| 289 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 290 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 2,5 | 27 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 176.940,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 291 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRCAL | COMPARTO_TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 292 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 9 | 38 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 110.158,83 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 293 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 294 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 295 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 6 | 9 | 85 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 557.033,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 296 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 1 | 0 | 1 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 6.553,33 | DIPENDENTE | DETERMINATO | INCARICO A TEMPO DETERMINATO | |
| 297 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA B- SOS DIPART. I.E. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 298 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA B- SOS DIPART. I.E. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 2 | 5 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 299 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA B- SOS DIPART. I.E. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 2 | 0 | 5 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 32.766,67 | DIPENDENTE | DETERMINATO | INCARICO A TEMPO DETERMINATO | |
| 300 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA C - SOS DIPART. I.E. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 301 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA C - SOS DIPART. I.E. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 1 | 1 | 11 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 72.086,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 302 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA C - SOS DIPART. I.E. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 1 | 0 | 4 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 26.213,33 | DIPENDENTE | DETERMINATO | INCARICO A TEMPO DETERMINATO | |
| 303 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 304 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 3,1 | 28,8 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 83.488,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 305 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 306 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 10 | 12 | 123 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 321.798,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 307 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 0 | 2 | 10 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 24.535,83 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 308 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 8 | 7 | 94 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 218.409,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 309 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tecn | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | DIRIGENZA_PROFES | AVVOCATO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 310 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tecn | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | DIRIGENZA_PROFES | AVVOCATO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 30.592,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |
| 311 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tecn | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | DIRIGENZA_PROFES | AVVOCATO | DIRIGENTE | 1 | 0 | 6 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 30.592,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (TESTE) | FABBISOGNO: N° UNITA' (FTE) | N° MESTI DI COPERTURA EFFETTIVA NELL'ANNO | REGIME ORARIO | COSTO BASE ANNUO INDIVIDUALE | COSTO BASE ANNUO TOTALE | RAPPORTO DI LAVORO | TIPOLOGIA | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|---|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|------------------------|-----------------------------------|
| 312 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 2 | 14 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 71.381,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 313 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 1 | 0 | 10 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 50.986,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 314 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 74.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 315 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 2 | 38 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 108.046,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 316 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 7 | 7 | 80 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 209.300,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 317 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 111.528,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 318 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | DIRIGENZA TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE S.S. | 1 | 0 | 6 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 30.592,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 319 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | DIRIGENZA TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE | 0 | 1 | 4 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 20.394,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 320 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | COMPARTO TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.740,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 321 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 322 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | FORMAZIONE | COMPARTO SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 323 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | FORMAZIONE | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 324 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | FORMAZIONE | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 325 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | FORMAZIONE | COMPARTO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 62.790,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 326 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 327 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 2 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 328 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 8 | 7 | 80 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 227.466,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 329 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 9 | 11 | 108 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 282.555,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 330 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 0 | 1 | 2 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 4.907,17 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 331 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 332 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 2 | 23 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 117.269,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 333 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 1 | 0 | 1 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 5.098,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 334 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 10,93 | 120,16 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 341.654,93 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 335 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 9 | 10,64 | 97,68 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 255.555,30 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 336 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 0 | 1 | 7 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 17.175,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 337 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 139.410,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 338 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIRIGENZA AREA SANITARIA | DIRIGENZA AREA SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 2 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 13.106,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 339 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COMPARTO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 0 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 2.616,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 340 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIRIGENZA AREA SANITARIA | DIRIGENZA AREA SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 341 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | COMPARTO SANITARIO | COMPARTO SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 70.602,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 342 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | COMPARTO TECNICO | COMPARTO TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 343 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 1 | 0 | 1 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 5.098,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 344 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 9 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 45.888,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 345 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 346 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 347 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 9 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 45.888,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 348 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 7 | 69 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 196.190,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 349 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO TECNICO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 4 | 28 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 79.613,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 350 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 10 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 282.555,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 351 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO TECNICO | OPERAT. TECN. SPECIALIZZATO SENIOR | ASSISTENTI | 5 | 6 | 69 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 180.521,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 352 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO TECNICO | ASSISTENTE INFORMATICO | ASSISTENTI | 5 | 6 | 60 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 156.975,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 353 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 0 | 3 | 18 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 44.164,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 354 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO TECNICO | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | OPERATORI | 5 | 3 | 42 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 103.050,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 355 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 139.410,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 356 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 357 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 4 | 3 | 38 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 88.293,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 358 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COMMESSO | PERSONALE DI SUPPORTO | 3 | 4,66 | 33,92 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 78.813,12 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | |
| 359 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 0 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 13.941,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 360 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | DIRIGENZA PROFESSIONALE | INGEGNERE | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 361 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | COMPARTO AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 362 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | COMPARTO TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0 | 9 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 25.590,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 363 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | COMPARTO SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 2 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURA DI MOBILITA' | |
| 364 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | COMPARTO TECNICO | ASSISTENTE TECNICO | ASSISTENTI | 1 | 0,83 | 9,96 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 26.057,85 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* (*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente) | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2022 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) |
|-----|------|-----------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------------------|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 365 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | DIRIGENZA_PROFESIONALE | INGEGNERE | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 366 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | DIRIGENZA_PROFESIONALE | INGEGNERE | DIRIGENTE | 0 | 1 | 10 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 50.986,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 367 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 368 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 369 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_TECNICO | ASSISTENTE TECNICO | ASSISTENTI | 5 | 6 | 60 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 156.975,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 370 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 2 | 4 | 25 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 65.406,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | |
| 371 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 372 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 373 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 3 | 15 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 42.650,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 374 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 0 | 1 | 5 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 13.081,25 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 375 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 0 | 1 | 5 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 11.617,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 376 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tec_n_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | | | | | | TEMPO PIENO | | € 415.740,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SOMMINISTRAZIONE | |
| 377 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_TECNICO | | | | | | TEMPO PIENO | | € 550.880,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SOMMINISTRAZIONE | |
| 378 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | | | | | | TEMPO PIENO | | € 332.614,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SOMMINISTRAZIONE | |
| 379 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | TEMPO PIENO | | € 1.110.000,00 | | | ACQUISTO DI PRESTAZIONI | |
| 380 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | | | | TEMPO PIENO | | € 203.667,00 | | | ACQUISTO DI PRESTAZIONI | |
| 381 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | | | € 343.964,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | |
| 382 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 383 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 384 | 2022 | | | | | | | | | | | | € - | | | | |
| 385 | 2022 | | | | | | | | | | | | € - | | | | |
| 386 | 2022 | | | | | | | | | | | | € - | | | | |
| 387 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 314.560,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 388 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 389 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 17 | 16 | 281 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 826.631,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 390 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 391 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 139.148,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 392 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | FISIOTERAPISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 104.361,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 393 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 3 | 2 | 31 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 77.546,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 394 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | |
| 395 | 2022 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | | | | | | | | € 4.120,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONVENZIONI | |
| | | | | | | | | | | | | | € - | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | € - | | | | |
| | | | | | | | | 1787 | 2138,88 | 21.794,06 | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 21794,06 | | | € 82.544.230,28 | | | | |

| CATEGORIA/PROFILO | PERSONALE IN SERVIZIO 1.1.2022 | | Dotazione Organica (personale dipendente ORDINARIO) | | | Dotazione Organica (personale dipendente contrattualizzato per Emergenza COVID-19 - Personale dipendente non ancora stabilizzato o non stabilizzabile) | | | Costo base individuale lordo | N° mesi di effettiva copertura nell'anno | di cui (Mesi effettiva copertura nell'anno) da parte di personale Contrattualizzato per Emergenza COVID-19 | Costo D.O. (nell'anno) | di cui (COSTO D.O. personale contrattualizzato per Emergenza COVID-19) | Note |
|-------------------------------------|--|------------|---|------------|-----------|--|----------|----------|------------------------------|--|--|------------------------|--|----------|
| | TP | PT | TP | PT | totale | TP | PT | totale | | | | | | |
| DIRIGENZA AREA SANITA' | DIRIGENTE MEDICO SC | 24 | | 29 | | 29 | | | 92.898 | 271 | | 2.097.947 | 0 | |
| | DIRIGENTE MEDICO SS | 24 | | 26 | | 26 | | | 84.973 | 257 | | 1.819.845 | 0 | |
| | DIRIGENTE MEDICO | 206 | 1 | 348 | 1 | 349 | | | 78.640 | 3.201 | | 20.977.247 | 0 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 92.898 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA SS | 0 | | 0 | | 0 | | | 84.973 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA | 0 | | 0 | | 0 | | | 78.640 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO SC | 1 | | 1 | | 1 | | | 92.898 | 12 | | 92.898 | 0 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO SS | 2 | | 2 | | 2 | | | 84.973 | 24 | | 169.946 | 0 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO | 13 | | 15 | | 15 | | | 78.640 | 142 | | 930.573 | 0 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA SC | 0 | | 1 | | 1 | | | 92.898 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA SS | 1 | | 1 | | 1 | | | 84.293 | 12 | | 84.293 | 0 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA | 8 | | 9 | | 9 | | | 71.114 | 84 | | 497.796 | 0 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 92.898 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO SS | 0 | | 0 | | 0 | | | 84.293 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO | 4 | | 5 | | 5 | | | 71.114 | 49 | | 290.381 | 0 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 92.898 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO SS | 0 | | 0 | | 0 | | | 84.293 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO | 0 | | 0 | | 0 | | | 71.114 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 92.898 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO SS | 1 | | 1 | | 1 | | | 84.293 | 12 | | 84.293 | 0 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO | 8 | 1 | 12 | 1 | 13 | | | 71.114 | 104 | | 618.689 | 0 | |
| | DIRIGENTE - FISICO SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 92.898 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - FISICO SS | 0 | | 0 | | 0 | | | 84.293 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE - FISICO | 0 | | 0 | | 0 | | | 71.114 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SC | 1 | | 1 | | 1 | | | 61.184 | 12 | | 61184 | 0 | |
| | DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SS | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE | 2 | | 2 | | 2 | | | 61.184 | 24 | | 122.368 | 0 | |
| | | 295 | 2 | 453 | 2 | 455 | | 0 | 0 | 0 | 4204,4 | 0 | 27.847.461 | 0 |
| DIRIGENZA PTA | DIRIGENTE AVVOCATO SC | 1 | | 1 | | 1 | | | 61.184 | 12 | | 61.184 | 0 | |
| | DIRIGENTE AVVOCATO SS | 0 | | 1 | | 1 | | | 61.184 | 6 | | 30.592 | 0 | |
| | DIRIGENTE AVVOCATO | 1 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | 6 | | 30.592 | 0 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE SS | 2 | | 2 | | 2 | | | 61.184 | 24 | | 122.368 | 0 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE | 0 | | 1 | | 1 | | | 61.184 | 10 | | 50.987 | 0 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO SS | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA SS | 2 | | 1 | | 1 | | | 61.184 | 15 | | 76.480 | 0 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA | 0 | | 1 | | 1 | | | 61.184 | 4 | | 20.395 | 0 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO SS | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO | 0 | | 1 | | 1 | | | 61.184 | 1 | | 5.099 | 0 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO SC | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO SS | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO | 0 | | 0 | | 0 | | | 61.184 | | | 0 | 0 | |
| | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SC | 3 | | 2 | | 2 | | | 61.184 | 25 | | 127.467 | 0 | |
| | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SS | 3 | | 8 | | 8 | | | 61.184 | 58 | | 295.723 | 0 | |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | 3 | | 3 | | 3 | | | 61.184 | 15 | | 76.480 | 0 | | |
| | 15 | 0 | 21 | 0 | 21 | | 0 | 0 | 0 | | 897.365,33 | 0 | | |
| PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE | INFIERMERE | 0 | | 0 | | 0 | | | 48.494 | | | 0 | 0 | |
| | INFIERMERE PEDIATRICO | 0 | | 0 | | 0 | | | 48.494 | | | 0 | 0 | |
| | OSTETRICA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | DIETISTA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | ASSISTENTE SANITARIO | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TECNICO AUDIOMETRISTA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TECNICO AUDIOPROTESISTA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TEC. ORTOPEDICO | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | FISIOTERAPISTA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | LOGOPEDISTA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | ORTOTTISTA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | EDUCATORE PROFESSIONALE | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | OTTICO | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TERAPISTA OCCUPAZIONALE | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | PODOLOGO | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | ODONTOTECNICO | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | IGIENISTA DENTALE | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | MASSAGGIATORE NON VEDENTE | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | RUOLO SOCIO-SANITARIO ASSISTENTE SOCIALE | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.980 | | | 0 | 0 | |
| | ASSISTENTE RELIGIOSO | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.313 | | | 0 | 0 | |
| | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.313 | | | 0 | 0 | |
| | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.313 | | | 0 | 0 | |
| | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.313 | | | 0 | 0 | |
| | RUOLO AMMINISTRATIVO COLLAB. AMM.VO PROFESS. | 0 | | 0 | | 0 | | | 47.313 | | | 0 | 0 | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|------------|------------|-------------|------------|-------------|-----------|-----------|-----------|------------------|----------------------|------------------|---|
| PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE | 565 | 105 | 674 | 105 | 779 | 9 | 9 | 35.301 | 8.023 | 554 | 23.602.409 | 1.629.724 | |
| | | INFERMIERE - Ex DS | 29 | 1 | 25 | 1 | 26 | | 0 | 37.974 | 305 | | 966.062 | 0 | |
| | | INFERMIERE PEDIATRICO | 7 | 4 | 8 | 4 | 12 | 1 | 1 | 35.301 | 93 | 19 | 274.229 | 55.893 | |
| | | INFERMIERE PEDIATRICO - Ex DS | 1 | | 1 | | 1 | | 0 | 37.974 | 12 | | 37.974 | 0 | |
| | | OSTETRICA | 25 | 3 | 31 | 3 | 34 | 1 | 1 | 34.787 | 367 | 22 | 1.062.622 | 63.776 | |
| | | OSTETRICA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | DIETISTA | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | | 0 | 34.787 | 45 | | 131.610 | 0 | |
| | | DIETISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | ASSISTENTE SANITARIO | 5 | | 5 | | 5 | | 0 | 34.787 | 48 | | 139.147 | 0 | |
| | | ASSISTENTE SANITARIO - Ex DS | 1 | | 1 | | 1 | | 0 | 37.460 | 12 | | 37.460 | 0 | |
| | | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | 38 | 3 | 44 | 3 | 47 | | 0 | 34.787 | 482 | 18 | 1.396.459 | 52.180 | |
| | | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA - Ex DS | 3 | | 3 | | 3 | | 0 | 37.460 | 36 | | 112.380 | 0 | |
| | | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | 44 | 8 | 46 | 8 | 54 | | 0 | 34.787 | 614 | | 1.781.085 | 0 | |
| | | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO - Ex DS | 2 | | 2 | | 2 | | 0 | 37.460 | 24 | | 74.920 | 0 | |
| | | TECNICO AUDIOMETRISTA | 1 | | 1 | | 1 | | 0 | 34.787 | 12 | | 34.787 | 0 | |
| | | TECNICO AUDIOMETRISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | TECNICO AUDIOPROTESISTA | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | TECNICO AUDIOPROTESISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA | 5 | 1 | 4 | 1 | 5 | | 0 | 34.787 | 65 | | 189.588 | 0 | |
| | | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. ORTOPEDICO | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. ORTOPEDICO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | FISIOTERAPISTA | 29 | 10 | 30 | 10 | 40 | | 0 | 34.787 | 439 | | 1.273.314 | 0 | |
| | | FISIOTERAPISTA - Ex DS | 2 | | 2 | | 2 | | 0 | 37.460 | 24 | | 74.920 | 0 | |
| | | LOGOPEDISTA | 7 | 1 | 8 | 1 | 9 | | 0 | 34.787 | 95 | | 275.280 | 0 | |
| | | LOGOPEDISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | ORTOTTISTA | 3 | | 3 | | 3 | | 0 | 34.787 | 35 | | 101.462 | 0 | |
| | | ORTOTTISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | EDUCATORE PROFESSIONALE | 11 | 1 | 17 | 1 | 18 | | 0 | 34.787 | 172 | | 498.031 | 0 | |
| | | EDUCATORE PROFESSIONALE - Ex DS | 1 | | 1 | | 1 | | 0 | 37.460 | 12 | | 37.460 | 0 | |
| | | OTTICO | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | OTTICO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | TERAPISTA OCCUPAZIONALE | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | TERAPISTA OCCUPAZIONALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | PODOLOGO | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | PODOLOGO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | 12 | 2 | 22 | 2 | 24 | | 0 | 34.787 | 151 | 9 | 437.154 | 26.090 | |
| | | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. - Ex DS | 2 | | 2 | | 2 | | 0 | 37.460 | 24 | | 74.920 | 0 | |
| | | ODONTOTECNICO | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | ODONTOTECNICO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | 4 | | 5 | | 5 | | 0 | 34.787 | 49 | | 142.046 | 0 | |
| | | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | IGIENISTA DENTALE | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | IGIENISTA DENTALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | MASSAGGIATORE NON VEDENTE | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | | 0 | 0 | |
| | | MASSAGGIATORE NON VEDENTE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | ASSISTENTE SOCIALE | 11 | | 13 | | 13 | | 0 | 34.787 | 129 | | 373.958 | 0 | |
| | | ASSISTENTE SOCIALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | ASSISTENTE RELIGIOSO | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | | 0 | 0 | |
| | | ASSISTENTE RELIGIOSO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | |
| | | SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | | 0 | 0 | |
| | SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | | |
| | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | | 0 | 0 | | |
| | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | | |
| | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | 9 | | 9 | | 9 | | 0 | 34.120 | 107 | | 304.238 | 0 | | |
| | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | | 0 | 0 | | |
| | COLLAB. AMM.VO PROFESS. | 40 | 4 | 43 | 4 | 47 | | 0 | 34.120 | 497 | | 1.413.596 | 0 | | |
| | COLLAB. AMM.VO PROFESS. - Ex DS | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | | 0 | 37.460 | 34 | | 106.012 | 0 | | |
| | | | | 863 | 145 | 1006 | 145 | 1151 | 11 | 0 | 11 | | 34.953.125,25 | 1.827.664 | |
| | ASSISTENTI | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | 3 | | 2 | | 2 | | 0 | 32.481 | 26 | | 70.375 | 0 |
| | | | PUERICULTRICE SENIOR | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | | 0 | 32.481 | 58 | | 155.908 | 0 |
| | | | MASSIOFISIOTERAPISTA - MASSAGGIATORE SENIOR | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | | 0 | 32.008 | 46 | | 122.590 | 0 |
| | | RUOLO SOCIO-SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO Senior | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 32.008 | | 0 | 0 | |
| | | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | ASSISTENTE DELL'INFORMAZIONE | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 31.395 | 60 | | 156.973 | 0 |
| | | | ASSISTENTE INFORMatico | 5 | | 6 | | 6 | | 0 | 31.395 | | | 0 | 0 |
| | | | OPERAT. TECN. SPECIALIZZATO SENIOR | 7 | | 7 | | 7 | | 0 | 31.395 | 84 | | 219.762 | 0 |
| | ASSISTENTE TECNICO | | 5 | 1 | 6 | 1 | 7 | | 0 | 31.395 | 70 | | 183.030 | 0 | |
| | RUOLO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | 77 | 17 | 88 | 17 | 105 | 11 | 11 | 31.395 | 1.063 | 80 | 2.781.768 | 209.297 | |
| | | | 103 | 21 | 115 | 21 | 136 | 11 | 0 | 11 | | 3.690.408 | 209.297 | | |
| OPERATORI | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | | 0 | 0 | |
| | | MASSOFISIOTERAPISTA - MASSAGGIATORE | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | | 0 | 0 | |
| | | PUERICULTRICE | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | | 0 | 0 | |
| | RUOLO SOCIO-SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | 209 | 26 | 282 | 26 | 288 | | 0 | 30.018 | 2.817 | 307 | 7.045.638 | 767.973 | |
| | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | 8 | | 6 | | 6 | | 0 | 29.443 | 78 | | 191.381 | 0 | |
| RUOLO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMIN. SENIOR | 4 | | 24 | | 24 | | 0 | 29.443 | 117 | | 287.072 | 0 | | |
| | | | 221 | 26 | 292 | 26 | 318 | 0 | 0 | 0 | | 7.524.091 | 767.973 | | |
| RUOLO TECNICO E | OPERATORE TECNICO / OTA | 27 | 4 | 27 | 4 | 31 | | 0 | 27.882 | 347 | | 805.782 | 0 | | |

| PERSONALE DI SUPPORTO | PROFESSIONALE | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | 12 | 2 | 10 | 2 | 12 | DO_2022 | | | 27.882 | 144 | 334.395 | 0 |
|-----------------------|----------------------|--------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|------|-------|--------|-----|---------------|--------------|
| | RUOLO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMIN. | 38 | 7 | 47 | 7 | 54 | | | 0 | 27.882 | 528 | 1.225.681 | 0 |
| | COMMESSO | | 4 | 2 | 6 | 2 | 8 | | | 0 | 27.882 | 70 | 162.458 | 0 |
| | | | 81 | 15 | 90 | 15 | 105 | 0 | 0 | 0 | | | 2.528.316 | 0 |
| | | | 1578,00 | 209,00 | 1977,00 | 209,00 | 2186,00 | 22,00 | 0,00 | 22,00 | | | 77.440.766,54 | 2.804.933,62 |
| | | | 1787 | | 2186 | | | 22 | | | | | | |

| Personale Ordinario | | |
|---------------------|--|-------------|
| A | COSTO BASE DOTAZIONE ORGANICA | 74.635.833 |
| | di cui (A) Indennità di Esclusività | 1.120.298 |
| | di cui (A) personale stabilizzato ai sensi della L. 234/2021 | |
| B | ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri (fondi + IVC + RIA + Ind. Dipartimento + Inail, ecc.) | 28.748.092 |
| C | TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA | 103.383.925 |
| D | ALTRI COSTI DEL FABBISOGNO 2022 (*) | 5.662.506 |
| E | TOTALE COSTO FABBISOGNO 2022 | 109.046.431 |
| F | di cui COSTI EXTRA TETTO DI SPESA (**) | 8.225.453 |
| | di cui (F) Indennità di Esclusività | 1.120.298 |
| | di cui (F) Incremento salariale CCNL Comparto Sanità 2019-2021 | 3.497.196 |
| | di cui (F) personale da progetti di reinternalizzazione | 157.595 |
| | di cui (F) personale finanziato (progetti di ricerca, borse di studio, ecc.) | |
| | di cui (F) costi incrementali di personale di nuova assunzione ex. DM 77/2022 (personale COT, Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Infermiere di Famiglia o di Comunità) finanziato attraverso appositi provvedimenti (es. PNRR, DL. 34/2020, ecc.) | 801.633 |
| | TETTO DI SPESA 2022 | 107.516.476 |
| | SALDO: Costo Fabbisogno netto – Tetto di Spesa | -6.695.498 |

38,52% (percentuale sul costo-base)

| Personale contrattualizzato per Emergenza COVID-19 | | |
|--|---|-----------|
| A | COSTO BASE DOTAZIONE ORGANICA | 2.804.934 |
| | di cui (A) Indennità di Esclusività | |
| | di cui (A) Incremento salariale CCNL Comparto Sanità 2019-2021 | 105.705 |
| B | ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri (fondi + IVC + RIA + Ind. Dipartimento + Inail, ecc.) | 1.251.990 |
| C | TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA | 4.056.924 |
| D | ALTRI COSTI DEL FABBISOGNO 2022 (*) | |
| E | TOTALE COSTO FABBISOGNO 2022 | 4.056.924 |

44,64% (percentuale sul costo-base)

(*) riportare il totale degli importi della scheda "Piano Fabbisogno 2022" relativamente a costi base per: tipologia rapporto di lavoro "Non Dipendente" + Supplenze + "Acquisto di prestazioni"

(**) riportare gli eventuali costi (base) di personale che non rientrano nel Tetto di Spesa regionale, appositamente annotati nella scheda "Piano Fabbisogno 2022".

Non rientrano nel tetto di spesa:

- costo del personale dei servizi oggetto di reinternalizzazione (D.L. 35/2019, art.11, c. 3) in accordo a quanto stabilito con DGR 5.3.2021 n. 8-2933 (da indicare in apposita cella);
- l'eventuale personale ESACRI/ ex Croce rossa;
- l'eventuale personale per l'erogazione di prestazioni ambulatoriali aggiuntive finalizzate alla riduzione dei tempi di attesa appositamente finanziato;
- il costo del personale contrattualizzato per l'emergenza COVID-19, da imputarsi come "di cui" nell'apposito prospetto;
- le risorse dei fondi del trattamento accessorio del personale, determinate ai sensi del D.L. 35/2019, in relazione al personale contrattualizzato per l'emergenza COVID-19;
- i costi corrispondenti all'incremento, oneri inclusi, dell'indennità di esclusività a favore dei dirigenti medici, veterinari e sanitari, ai sensi dell'art.1, comma 407, L. 30 dicembre 2020, n. 178 (da indicarsi in apposita cella);
- dei costi corrispondenti all'adeguamento contrattuale di cui al CCNL 2019-2021 del 02 no-vembre 2022 - Comparto Sanità (da indicarsi in apposita cella);
- eventuale ulteriore spesa di personale finanziata da esterni.

Il tetto di spesa include:

- i costi dei rinnovi CCNL post 2004, ad eccezione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
 - il personale delle ASR operante nelle strutture SAAPA e COQ;
 - l'eventuale ulteriore spesa di personale aziendale finanziata a carico del bilancio aziendale per nuove progettualità.
- La definizione del detto tetto di spesa del 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 2022 – 2024 approvati per ciascuna ASR con specifica D.G.R.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa CHIARA SERPIERI

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 | O | P | Q | R | |
|----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|---|---|------------|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*In caso non sia possibile indicare parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
| 1 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_sopporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 2 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_sopporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 5 | 57 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 340.773,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 3 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_sopporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 7 | 76 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 220.317,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 4 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_sopporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 5 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_sopporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 150.090,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 6 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 7 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 8 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 20 | 21,5 | 250 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.638.333,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 9 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 45 | 42,10 | 505,20 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.486.165,04 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 10 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 270.162,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 11 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 4 | 6 | 67 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 167.600,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE EX L. 234/2021 | | |
| 12 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 13 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 61.104,00 | € 122.360,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 14 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 37 | 39,38 | 522,61 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.537.382,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURA DI MOBILITA' | | |
| 15 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 227.844,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 16 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 21,00 | 220,00 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 647.165,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | | |
| 17 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 9 | 9 | 54 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 158.854,50 | DIPENDENTE | DETERMINATO | | COVID | |
| 18 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 19 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 20 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 2 | 15 | 160 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 400.240,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | | |
| 21 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 22 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 23 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONISTI | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 24 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 25 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONISTI | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 4,44 | 53,33 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 151.642,93 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 26 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONISTI | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,83 | 10,00 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 31.215,42 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 27 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 22 | 21,54 | 172,49 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 451.288,47 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 28 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 6 | 7 | 83 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 203.647,42 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURA DI MOBILITA' | | |
| 29 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 14 | 17,39 | 167,17 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 388.411,13 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | | |
| 30 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 19 | 20,44 | 239,33 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 556.092,55 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | | |
| 31 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 58.886,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 32 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COMMESSO | PERSONALE DI SUPPORTO | 3 | 2,67 | 32,00 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 74.350,14 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 33 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 34 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 3 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 35 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | COMPENSIVO PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE SANITARIA | |
| 36 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 37 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 22 | 18,94 | 227,33 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 668.756,26 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 38 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 39 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 330.198,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 40 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 24 | 22,22 | 266,67 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 784.465,88 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 41 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 10 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 330.198,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE EX L. 234/2021 | | |
| 42 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
|----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| 43 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 2 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 44 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 13 | 16 | 176 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.153.386,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 45 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 36 | 31,30 | 375,60 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.104.931,89 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI ANCHE DI NEFROLOGIA |
| 46 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 17 | 16,05 | 192,56 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 481.689,84 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI ANCHE DI NEFROLOGIA |
| 47 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 211.806,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 48 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 10,17 | 122,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 353.662,04 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 49 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 50 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 51 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 52 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 4 | 42 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 275.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 53 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | BIOLOGO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 142.228,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 54 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 55 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 7.081,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 56 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 57 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 19 | 19 | 228 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 670.719,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI ANCHE DI ORL |
| 58 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 330.198,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI ANCHE DI ORL |
| 59 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 60 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 61 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 8 | 90 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 589.800,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 62 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 22 | 22 | 264 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 776.622,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI ANCHE DI ORTOPEDIA |
| 63 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 10 | 10 | 120 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 300.180,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI ANCHE DI ORTOPEDIA |
| 64 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 65 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 66 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 14 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 67 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE PEDIATRICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 12 | 11,05 | 132,59 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 390.037,22 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 68 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE PEDIATRICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 7 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 20.592,25 | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | COVID |
| 69 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 13 | 13 | 156 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 458.913,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 70 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 71 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | PUERICULTRICE SENIOR | ASSISTENTI | 2 | 1,77 | 21,23 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 57.455,64 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 72 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 270.162,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 73 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | | € 100.000,00 | | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | | IN SOSTITUZIONE DEL FABBISOGNO |
| 74 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE MEDICHE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 14 | 14 | 168 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 494.214,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 75 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE MEDICHE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 60.036,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 76 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 77 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 2 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 78 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 10 | 30 | 140 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 917.466,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 79 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 65 | 60,83 | 729,99 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 2.147.448,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 80 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 81 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 32 | 30,28 | 363,36 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 908.957,05 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 82 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 39 | 36,01 | 432,13 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.271.231,37 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI DI TUTTE LE SEDI DOVE DI EFFETTUA DIALISI |
| 83 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI DI TUTTE LE SEDI DOVE DI EFFETTUA DIALISI |
| 84 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 10 | 10 | 120 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 300.180,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI DI TUTTE LE SEDI DOVE DI EFFETTUA DIALISI |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------------------------|--|
| 85 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 90.054,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | REINTERNALIZZAZIONE 2022 |
| 86 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 32.481,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI DI TUTTE LE SEDI DOVE DI EFFETTUA DIALISI |
| 87 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 88 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 39.320,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 89 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | COMPARTO_SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 1,67 | 20,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 57.979,49 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 90 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA INTERVENTISTICA - EMODINAMICA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 176.505,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 91 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA INTERVENTISTICA - EMODINAMICA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,44 | 5,33 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 16.875,65 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 92 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 93 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 3 | 34 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 222.813,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 94 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 0 | 2 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 13.106,67 | DIPENDENTE | DETERMINATO | INCARICO A TEMPO DETERMINATO | | |
| 95 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE - SOS DIP.LE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 96 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE - SOS DIP.LE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 6 | 66 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 432.520,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 97 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 98 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 5 | 59 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 386.646,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 99 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 0 | 1 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 6.553,33 | DIPENDENTE | DETERMINATO | INCARICO A TEMPO DETERMINATO | | |
| 100 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 101 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 3 | 25 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 163.833,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 102 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | BIOLOGO | DIRIGENTE | 2 | 3 | 25 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 148.154,17 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 103 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 317.709,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 104 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 34 | 33,28 | 399,33 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.157.634,83 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 105 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 106 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 107 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 108 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 6 | 17 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 111.406,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 109 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 9 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 69.673,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 110 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 42.486,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 111 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 12 | 56 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 366.986,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 112 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 19 | 19 | 228 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 670.719,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 113 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 12 | 12 | 144 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 360.216,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 114 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA -VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 115 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA -VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 10 | 43 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 281.793,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 116 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA -VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 27 | 27 | 324 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 953.127,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI DI MALATTIE INFETTIVE |
| 117 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA -VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 24 | 21,30 | 255,59 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 639.368,39 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | COMPENSIVI DI MALATTIE INFETTIVE |
| 118 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | MEDICO COMPETENTE |
| 119 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 58.886,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | MEDICO COMPETENTE |
| 120 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 121 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 122 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 550.480,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 123 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 124 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 125 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 8 | 41 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 268.686,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 126 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 16 | 16 | 192 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 564.816,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* (*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente) | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spese) | ALTRE NOTE |
|-----|------|-----------------------------|--|---|--------------------------|-------------------------------------|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 127 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TEC. NEUROFISIOLOGIA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 173.935,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 128 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 129 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 130 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 6 | 17 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 111.406,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 131 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | LOGOPEDISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 173.935,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 132 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 5 | 48 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 139.148,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 133 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 134 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 3,70 | 44,35 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 128.565,79 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 135 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | | |
| 136 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | OCULISTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 137 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | OCULISTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 8 | 75 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 491.500,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 138 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 139 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 140 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 707.760,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 141 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 20 | 20 | 240 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 706.020,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 142 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 180.108,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 143 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEZIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 11 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 85.156,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 144 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEZIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 9 | 18 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 117.960,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 145 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEZIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 23 | 23 | 276 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 811.923,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI DI UROLOGIA E OCULISTICA |
| 146 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEZIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 270.162,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI DI UROLOGIA E OCULISTICA |
| 147 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEZIA E TRAUMATOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 148 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEZIA E TRAUMATOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 6 | 50 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 327.666,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 149 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 150 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 151 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 10 | 33 | 155 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.015.766,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 152 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 153 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 20 | 19,60 | 235,23 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 681.901,73 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 154 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 3 | 30 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 86.967,50 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | | |
| 155 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 4 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 11.595,67 | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | COVID |
| 156 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 12 | 12 | 144 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 360.216,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 157 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORL - OTORINOLARINGOIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 158 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORL - OTORINOLARINGOIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 159 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 176.505,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 160 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 5 | 47 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 136.249,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 161 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | PUERICULTRICE SENIOR | ASSISTENTI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 97.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 162 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 163 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 164 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 20 | 97 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 635.673,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 165 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 32 | 35,54 | 402,52 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.166.870,78 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 166 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 74.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 167 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | 209 Area diagnostica e supporto sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 4 | 23 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 66.675,08 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | | |
| 168 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 141.204,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |



PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare la colonna "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spese) | ALTRE NOTE |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|------------|
| 169 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 60.036,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 170 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 171 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 55.764,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 172 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 173 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 174 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 243.509,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 175 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 176 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 177 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 6 | 66 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 432.520,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 178 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | FISIOTERAPISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 37 | 35,02 | 420,26 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.218.306,84 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 179 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | FISIOTERAPISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 74.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 180 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | LOGOPEDISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3,83 | 58,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 168.136,01 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 181 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 182 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | MASSIOFISIOTERAPISTA - MASSAGGIATORE SENIOR | ASSISTENTI | 4 | 3,83 | 46,00 | TEMPO PIENO | € 32.008,00 | € 122.696,27 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 183 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 184 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 0,89 | 10,67 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 24.784,31 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 185 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 186 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 87 | 84,65 | 1015,83 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 2.988.321,43 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 187 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 188 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO AUDIOMETRISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 189 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | ORTOTTISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 104.361,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 190 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 18 | 18 | 216 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 540.324,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 191 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 192 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 193 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 7 | 38 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 249.026,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 194 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 14 | 14 | 168 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 494.214,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 195 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | COMPARTO_SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 196 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | UROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 197 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | UROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 9 | 31 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 203.153,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 198 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 11 | 180 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 529.515,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 199 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 113.922,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 200 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SOCIO SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 12 | 108 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 270.162,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 201 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 202 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 4 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 30.966,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 203 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 204 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 10 | 62 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 406.306,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 205 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 206 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 207 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 25 | 25 | 300 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 882.525,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 208 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 209 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 8 | 8 | 96 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 278.296,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: In caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare la colonna "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
|-----|------|-----------------------------|---|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 210 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 32.481,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 211 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | ATTIVITA' CONSULTORIALE | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 8 | 8 | 96 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 278.296,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 212 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | ATTIVITA' CONSULTORIALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE PEDIATRICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 213 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | Centrali Operative Territoriali (nuova istituzione) | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 3 | 22 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 64.718,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | FUORI TETTO | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 214 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | Centrali Operative Territoriali (nuova istituzione) | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 58.866,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 215 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 216 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 3 | 26 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 170.386,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 217 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 247.107,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 218 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 219 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 180.108,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | REINTERNALIZZAZIONE 2022 |
| 220 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 221 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 339.892,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 222 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 5 | 49 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 321.113,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 223 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 5.098,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 224 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 225 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 16 | 16 | 192 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 564.816,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 226 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 113.922,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 227 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE DI FAMIGLIA O DI COMUNITA' | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 46 | 72 | 600 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.265.050,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 228 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 3 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 229 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 230 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 13 | 12,63 | 151,60 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 396.616,17 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 231 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 176.658,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 232 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 10 | 10,56 | 118,76 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 275.946,30 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | | |
| 233 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_TECNICO | OPERAT. TECN. SPECIALIZZATO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 234 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 180.108,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 235 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 7 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 54.190,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 236 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 84.293,00 | € 42.146,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 237 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRIGENTE | 6 | 9 | 93 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 551.133,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 238 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,83 | 10,00 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 28.432,20 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 239 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 240 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 4 | 6 | 62 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 162.207,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 241 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 242 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 243 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 4 | 5 | 57 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 132.439,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | | |
| 244 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 2 | 1,67 | 20,00 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 46.468,14 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 245 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 246 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA . | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.293,00 | € 84.293,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 247 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA . | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE | 9 | 11,7 | 131,4 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 778.698,30 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 248 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA . | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE | | | | TEMPO PIENO | € | € 93.600,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | IN SOSTITUZIONE DEL FABBISOGNO | |
| 249 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 250 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 7 | 62 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 406.306,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 251 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 252 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 253 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5,89 | 63,67 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 184.564,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 254 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 10 | 10 | 120 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 353.010,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 255 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp.tecn.amm | SSPA - SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | ASSISTENTE SOCIALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 10 | 13 | 124 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 359.465,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 256 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp.tecn.amm | SSPA - SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE | ALTRO | ALTRO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 5.098,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | DIRIGENTE SERVIZI SOCIALI |
| 257 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 258 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: In caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare la colonna "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|--|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 259 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 1 | 3 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 8.696,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURA DI MOBILITA' | | |
| 260 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 7.741,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 261 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 5 | 27 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 176.940,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 262 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 69.574,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 263 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 3,50 | 42,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 121.754,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 264 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 265 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 3 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 23.224,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 266 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 8 | 85 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 557.033,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 267 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 23 | 23 | 276 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 811.923,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 268 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 139.148,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 269 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 69.574,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 270 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 120.072,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 271 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 272 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 5 | 27 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 176.940,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 273 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 70.602,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 274 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | | € 102.400,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | | IN SOSTITUZIONE DEL FABBISOGNO |
| 275 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 276 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 3 | 25 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 163.833,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 277 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | COMPARTO_TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 17 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 278 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 9 | 95 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 275.397,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 279 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 280 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 281 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 8 | 9 | 104 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 681.546,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 282 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA B - SOS DIPARTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 283 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA B - SOS DIPARTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 4 | 5 | 52 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 340.773,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 284 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA C - SOS DIPARTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 285 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA C - SOS DIPARTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | VETERINARI | DIRIGENTE | 0 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 78.640,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 286 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 3,86 | 46,34 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 134.330,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 287 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 288 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 289 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO COADIUTORE | ASSISTENTI | 11 | 12 | 138 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 361.042,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 290 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 3 | 4 | 76 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 186.472,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 291 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 195.174,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 292 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | DIRIGENZA_PROFESIONALE | AVVOCATO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 293 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | DIRIGENZA_PROFESIONALE | AVVOCATO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | |
| 294 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 122.368,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 295 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 102.360,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 296 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 297 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 6 | 7 | 78 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 204.067,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 298 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 111.528,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 299 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | DIRIGENZA_TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 10 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 50.986,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 300 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | DIRIGENZA_TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE | 1 | 0 | 2 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 10.197,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 301 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | COMPARTO_TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 302 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 303 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | FORMAZIONE | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIODIAGNOSTICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 304 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | FORMAZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 305 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | FORMAZIONE | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 306 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | FORMAZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 62.790,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 307 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 308 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 2 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 309 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6,78 | 70,33 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 199.981,87 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 310 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 9 | 11 | 120 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 313.950,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 311 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 312 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 313 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 122.368,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 314 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 12 | 1 | | | | | | | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, addebiatelo in sezione "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|--------------------------------------|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| 315 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 10 | 10,78 | 117,33 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 306.970,89 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 316 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 317 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 139.410,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 318 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 78.640,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO MEDICAL MALPRACTICE |
| 319 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO MEDICAL MALPRACTICE |
| 320 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO |
| 321 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | 209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 70.602,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO |
| 322 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO |
| 323 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 324 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 325 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 0 | 1 | 7 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 35.690,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 326 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE | 1 | 0 | 2 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 10.197,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 327 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 10 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 50.986,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 328 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 204.720,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 329 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 4 | 41 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 116.576,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 330 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 8 | 9 | 102 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 266.857,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 331 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_TECNICO | OPERAT. TECN. SPECIALIZZATO SENIOR | ASSISTENTI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 188.370,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 332 | 2023 | 209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_TECNICO | ASSISTENTE INFORMATICO | ASSISTENTI | 5 | 6 | 63 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 164.823,75 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 333 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 88.329,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 334 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | OPERATORI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 88.329,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 335 | 2023 | 209_A.S.L._VCO | 209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 139.410,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 336 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 337 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 83.646,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 338 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COMMESSO | PERSONALE DI SUPPORTO | 3 | 5 | 40 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 92.940,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | | |
| 339 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | DIRIGENZA_PROFESIONALE | INGEGNERE | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 340 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 341 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 2 | 18 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 52.180,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | PROCEDURA DI MOBILITA' | | |
| 342 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | PREVENZIONE E PROTEZIONE | COMPARTO_TECNICO | ASSISTENTE TECNICO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 343 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | DIRIGENZA_PROFESIONALE | INGEGNERE | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 344 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | DIRIGENZA_PROFESIONALE | INGEGNERE | DIRIGENTE | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 345 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 346 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 347 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_TECNICO | ASSISTENTE TECNICO | ASSISTENTI | 5 | 5,83 | 69,00 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 180.520,20 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 348 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 2 | 4 | 34 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 88.952,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | |
| 349 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 350 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | TECNICO E COORDINAMENTO AZIENDALE NUOVO OSPEDALE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 0 | 1 | 2 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 4.647,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | CATEGORIE PROTETTE | | |
| 351 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | URP |
| 352 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | URP |
| 353 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | URP |
| 354 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | URP |
| 355 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | | | | | | TEMPO PIENO | € - | € 90.000,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SOMMINISTRAZIONE | | IN SOSTITUZIONE DEL FABBISOGNO |
| 356 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | | | | | € 255.500,00 | € - | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SOMMINISTRAZIONE | | IN SOSTITUZIONE DEL FABBISOGNO |
| 357 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | 209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | | COMPARTO_TECNICO | | OPERATORI | | | | | € 95.000,00 | € - | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SOMMINISTRAZIONE | | IN SOSTITUZIONE DEL FABBISOGNO |
| 358 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 11 | 11 | 33 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 86.336,25 | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | COVID |
| 359 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | | | | | | | € 150.000,00 | € - | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SOMMINISTRAZIONE | | COVID |
| 360 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | | | | | | € 79.000,00 | € - | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | | COVID |
| 361 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | | | | | | € 250.000,00 | € - | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | | COVID |
| 362 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | | € 1.856.491,35 | € - | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SPECIALISTI AMBULATORIALI INTERNI | | |
| 363 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE | | | | | € 588.504,83 | € - | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | SPECIALISTI AMBULATORIALI INTERNI | | |
| 364 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | | € 1.178.700,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ACQUISTO DI PRESTAZIONI | | ART. 115 C. 2 E 2 BIS CCNL 21/12/2019 |
| 365 | 2023 | | | | | | | | | | | € - | € - | | | | | |
| 366 | 2023 | | | | | | | 1878 | 2152,7257 | | | € - | € - | | | | | |
| 367 | 2023 | | | | | | | | | | | € - | € - | | | | | |
| 368 | 2023 | | | | | | | | | | | € - | € - | | | | | |
| 369 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 314.560,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COQ |
| 370 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 16 | 15,78 | 109,33 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 556.972,12 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COQ |
| 371 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COQ |
| 372 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 139.148,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COQ |
| 373 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | 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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spese) | ALTRE NOTE |
|-----|------|-----------------------------|-------------------------|--|--------------------------|---------------------------|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|------------|
| 374 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARIO | FISIOTERAPISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 2,33 | 28,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 81.171,99 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COQ |
| 375 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 60.036,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COQ |
| 376 | 2023 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COQ |
| | | | | | | | | 32 | 30,1112 | | | € - | € - | | | | | |
| | | | | | | | | 1910 | 2182,8369 | | | € - | € - | | | | | |
| | | | | | | | | | 4335,5626 | 23482,4764 | | € 84.935.836,57 | | | | | | |
| | | | | | | | | 3771 | | | | | | | | | | |



| | CATEGORIA/PROFILO | PERSONALE IN SERVIZIO 1.1.2023 | | Dotazione Organica (personale dipendente ORDINARIO) | | | Costo base individuale lordo | N° mesi di effettiva copertura nell'anno | Costo D.O. (nell'anno) | Note |
|------------------------------------|---|--------------------------------|----------|---|----------|------------|------------------------------|--|------------------------|------|
| | | TP | PT | TP | PT | totale | | | | |
| DIRIGENZA AREA SANITA' | DIRIGENTE MEDICO SC | 23 | | 30 | | 30 | 92.898 | 304 | 2.353.416 | |
| | DIRIGENTE MEDICO SS | 24 | | 32 | | 32 | 84.973 | 271 | 1.918.981 | |
| | DIRIGENTE MEDICO | 191 | 1 | 345 | 1 | 346 | 78.640 | 2.562 | 16.789.661 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA SS | 0 | | 0 | | 0 | 84.973 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA | 0 | | 0 | | 0 | 78.640 | | 0 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO SC | 1 | | 1 | | 1 | 92.898 | 12 | 92.898 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO SS | 2 | | 2 | | 2 | 84.973 | 24 | 169.946 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO | 12 | | 15 | | 15 | 78.640 | 168 | 1.100.960 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA SC | 0 | | 1 | | 1 | 92.898 | 7 | 54.191 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA SS | 1 | | 1 | | 1 | 84.293 | 6 | 42.147 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA | 6 | | 9 | | 9 | 71.114 | 93 | 551.131 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO SS | 0 | | 0 | | 0 | 84.293 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO | 4 | | 5 | | 5 | 71.114 | 49 | 290.381 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO SS | 0 | | 0 | | 0 | 84.293 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO | 0 | | 0 | | 0 | 71.114 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO SS | 1 | | 1 | | 1 | 84.293 | 12 | 84.293 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO | 8 | 1 | 11 | 1 | 12 | 71.114 | 131 | 778.695 | |
| | DIRIGENTE - FISICO SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - FISICO SS | 0 | | 0 | | 0 | 84.293 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - FISICO | 0 | | 0 | | 0 | 71.114 | | 0 | |
| | DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SC | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 12 | 61.184 | |
| DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SS | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | | |
| DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE | 2 | | 2 | | 2 | 61.184 | 24 | 122.368 | | |
| | | 276 | 2 | 456 | 2 | 458 | | | 24410252,48 | |
| DIRIGENZA PTA | DIRIGENTE AVVOCATO SC | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 12 | 61.184 | |
| | DIRIGENTE AVVOCATO SS | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 12 | 61.184 | |
| | DIRIGENTE AVVOCATO | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE SS | 2 | | 2 | | 2 | 61.184 | 24 | 122.368 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 12 | 61.184 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO SS | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA SS | 0 | | 2 | | 2 | 61.184 | 20 | 101.973 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA | 2 | | 0 | | 0 | 61.184 | 4 | 20.395 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO SS | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO/ ASSISTENTE SOCIALE | 0 | | 1 | | 1 | 61.184 | 1 | 5.099 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO SS | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SC | 2 | | 3 | | 3 | 61.184 | 24 | 122.368 | |
| | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SS | 6 | | 9 | | 9 | 61.184 | 61 | 311.019 | |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | 1 | | 2 | | 2 | 61.184 | 19 | 96.875 | | |
| | | 16 | 0 | 22 | 0 | 22 | | | 963648 | |
| | INFERMIERE | | | | | 0 | 48.494 | | 0 | |
| | INFERMIERE PEDIATRICO | | | | | 0 | 48.494 | | 0 | |
| | OSTETRICA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|--|---------------------------------------|-----|-----|-----|--------|--------|-----------|-------|------------|---|
| PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIO NE | RUOLO SANITARIO | DIETISTA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | ASSISTENTE SANITARIO | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TECNICO AUDIOMETRISTA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TECNICO AUDIOPROTESISTA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. ORTOPEDICO | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | FISIOTERAPISTA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | LOGOPEDISTA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | ORTOTTISTA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | EDUCATORE PROFESSIONALE | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | OTTICO | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TERAPISTA OCCUPAZIONALE | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | PODOLOGO | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | ODONTOTECNICO | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | IGIENISTA DENTALE | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | MASSAGGIATORE NON VEDENTE | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | RUOLO SOCIO-SANITARIO | ASSISTENTE SOCIALE | | | | | 0 | 47.980 | | 0 | |
| | | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | ASSISTENTE RELIGIOSO | | | | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. | | | | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA | | | | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | | | | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | RUOLO AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMM.VO PROFESS. | | | | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE/INFERMIERE DI FAMIGLIA | 637 | 105 | 691 | 105 | 796 | 35.301 | 9.001 | 26.477.725 | |
| | | | INFERMIERE - Ex DS | 25 | 1 | 25 | 1 | 26 | 37.974 | 305 | 966.220 | |
| | | | INFERMIERE PEDIATRICO | 9 | 4 | 9 | 4 | 13 | 35.301 | 140 | 410.608 | |
| | | | INFERMIERE PEDIATRICO - Ex DS | 1 | | 1 | | 1 | 37.974 | 12 | 37.974 | |
| | | | OSTETRICA | 30 | 3 | 34 | 3 | 37 | 34.787 | 412 | 1.195.014 | |
| | | | OSTETRICA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | | DIETISTA | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 34.787 | 56 | 162.339 | |
| | | | DIETISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| ASSISTENTE SANITARIO | 4 | | | 4 | | 4 | 34.787 | 48 | 139.147 | | | |
| ASSISTENTE SANITARIO - Ex DS | 1 | | | 1 | | 1 | 37.460 | 12 | 37.460 | | | |
| TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | 40 | | 3 | 48 | 3 | 51 | 34.787 | 558 | 1.616.196 | | | |
| TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA - Ex DS | 3 | | | 2 | | 2 | 37.460 | 25 | 78.042 | | | |
| TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | 45 | | 8 | 46 | 8 | 54 | 34.787 | 621 | 1.801.175 | | | |
| TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO - Ex DS | 2 | | | 2 | | 2 | 37.460 | 24 | 74.920 | | | |
| TECNICO AUDIOMETRISTA | 1 | | | 1 | | 1 | 34.787 | 12 | 34.787 | | | |
| TECNICO AUDIOMETRISTA - Ex DS | 0 | | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | | |
| TECNICO AUDIOPROTESISTA | 0 | | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | | |
| TECNICO AUDIOPROTESISTA - Ex DS | 0 | | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | | |
| TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA | 0 | | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | | |
| TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA - Ex DS | 0 | | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | | |
| TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA | 5 | | | 5 | | 5 | 34.787 | 60 | 173.934 | | | |
| TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA - Ex DS | 0 | | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | | |
| TEC. ORTOPEDICO | 0 | | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | | |
| TEC. ORTOPEDICO - Ex DS | 0 | | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | | |
| FISIOTERAPISTA | 30 | | 10 | 30 | 10 | 40 | 34.787 | 448 | 1.299.462 | | | |
| FISIOTERAPISTA - Ex DS | 2 | | | 2 | | 2 | 37.460 | 24 | 74.920 | | | |
| LOGOPEDISTA | 7 | | 1 | 8 | 1 | 9 | 34.787 | 118 | 342.070 | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|---|---|------------|-------------|------------|-------------|--------|-----------|--------------------|---------|--|
| PROFESSIONI STI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | | LOGOPEDISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | ORTOTTISTA | 3 | | 3 | | 3 | 34.787 | 36 | 104.360 | | |
| | | ORTOTTISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | EDUCATORE PROFESSIONALE | 16 | 1 | 19 | 1 | 20 | 34.787 | 208 | 602.015 | | |
| | | EDUCATORE PROFESSIONALE - Ex DS | 1 | | 0 | | 0 | 37.460 | 12 | 37.460 | | |
| | | OTTICO | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | OTTICO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TERAPISTA OCCUPAZIONALE | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | TERAPISTA OCCUPAZIONALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | PODOLOGO | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | PODOLOGO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | 15 | 2 | 22 | 2 | 24 | 34.787 | 252 | 731.509 | | |
| | | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. - Ex DS | 2 | | 2 | | 2 | 37.460 | 24 | 74.920 | | |
| | | ODONTOTECNICO | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | ODONTOTECNICO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 34.787 | 56 | 163.353 | | |
| | | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | IGIENISTA DENTALE | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | IGIENISTA DENTALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | MASSAGGIATORE NON VEDENTE | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | MASSAGGIATORE NON VEDENTE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | RUOLO SOCIO-SANITARIO | | ASSISTENTE SOCIALE | 10 | | 13 | | 13 | 34.787 | 124 | 359.464 | |
| | | | ASSISTENTE SOCIALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | | ASSISTENTE RELIGIOSO | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | 0 | |
| | | | ASSISTENTE RELIGIOSO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | 8 | | 9 | | 9 | 34.120 | 101 | 287.178 | |
| | | | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| RUOLO AMMINISTRATIVO | | COLLAB. AMM.VO PROFESS. | 42 | 4 | 45 | 4 | 49 | 34.120 | 531 | 1.508.877 | | |
| | | COLLAB. AMM.VO PROFESS. - Ex DS | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 37.460 | 34 | 106.137 | | |
| | | | 949 | 145 | 1032 | 145 | 1177 | | | 38897267,21 | | |
| ASSISTENTI | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | 2 | | 2 | | 2 | 32.481 | 24 | 64.962 | | |
| | | PUERICULTRICE SENIOR | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 32.481 | 57 | 154.907 | | |
| | | MASSIOFISIOTERAPISTA - MASSAGGIATORE SENIOR | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 32.008 | 46 | 122.697 | | |
| | RUOLO SOCIO-SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO Senior | 0 | | 0 | | 0 | 32.008 | | 0 | | |
| | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | ASSISTENTE DELL'INFORMAZIONE | 0 | | 0 | | 0 | 31.395 | | 0 | | |
| | | ASSISTENTE INFORMATICO | 5 | | 6 | | 6 | 31.395 | 63 | 164.822 | | |
| | | OPERAT.TECN.SPECIALIZZATO SENIOR | 7 | | 7 | | 7 | 31.395 | 84 | 219.762 | | |
| | | ASSISTENTE TECNICO | 5 | 1 | 6 | 1 | 7 | 31.395 | 81 | 211.913 | | |
| RUOLO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | 86 | 17 | 99 | 17 | 116 | 31.395 | 1.104 | 2.889.399 | | | |
| | | | 111 | 21 | 126 | 21 | 147 | | | 3828462,086 | | |
| OPERATORI | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | 0 | | |
| | | MASSOFISIOTERAPISTA - MASSAGGIATORE | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | 0 | | |
| | | PUERICULTRICE | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | 0 | | |
| | RUOLO SOCIO-SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | 241 | 25 | 263 | 25 | 288 | 30.018 | 3.331 | 8.331.430 | | |
| | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | 6 | | 6 | | 6 | 29.443 | 72 | 176.660 | | |
| RUOLO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMIN. SENIOR | 25 | | 27 | | 27 | 29.443 | 351 | 861.216 | | | |
| | | | 272 | 25 | 296 | 25 | 321 | | | 9369304,958 | | |
| PERSONALE DI SUPPORTO | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | OPERATORE TECNICO / OTA | 24 | 4 | 26 | 4 | 30 | 27.882 | 346 | 803.923 | | |
| | | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | 10 | 2 | 10 | 2 | 12 | 27.882 | 140 | 325.287 | | |
| | RUOLO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMIN. | 40 | 7 | 48 | 7 | 55 | 27.882 | 573 | 1.331.190 | | |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|----------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|----|---------------|
| NUOVO AMMINISTRATIVO | COMMESSO | 4 | 2 | 6 | 2 | 8 | 27.882 | 72 | 167.290 |
| | | 78 | 15 | 90 | 15 | 105 | | | 2627691,047 |
| | | 1702,00 | 208,00 | 2022,00 | 208,00 | 2230,00 | | | 80.096.625,77 |
| | | 1910 | | | 2230 | | | | |

| Personale Ordinario | | | |
|---------------------|--|-------------|--|
| A | COSTO BASE DOTAZIONE ORGANICA | 80.096.626 | |
| | di cui (A) Indennità di Esclusività | 1.120.298 | |
| | di cui (A) personale stabilizzato ai sensi della L. 234/2021 | 497.799 | |
| B | ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri (fondi + IVC + RIA + Ind. Dipartimento + Inail, ecc.) | 28.748.092 | 35,89% (percentuale sul costo-base) |
| C | TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA | 108.844.718 | |
| D | ALTRI COSTI DEL FABBISOGNO 2023 (*) | 6.075.051 | SUMAI + SOMMINISTRATI + SUPPLENZE + ART. 115 + LIBERO PROFESSIONISTI |
| E | TOTALE COSTO FABBISOGNO 2023 | 114.919.769 | |
| F | di cui COSTI EXTRA TETTO DI SPESA (**) | 6.838.149 | |
| | di cui (F) Indennità di Esclusività | 1.120.298 | |
| | di cui (F) Incremento salariale CCNL Comparto Sanità 2019-2021 | 3.497.196 | |
| | di cui (F) personale da progetti di reinternalizzazione | 270.162 | |
| | di cui (F) personale finanziato (progetti di ricerca, borse di studio, ecc.) | | |
| | di cui (F) costi incrementali di personale di nuova assunzione ex. DM 77/2022 (personale COT, Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Infermiere di Famiglia o di Comunità) finanziato attraverso appositi provvedimenti (es. PNRR, DL. 34/2020, ecc.) | 1.623.898 | |
| | TETTO DI SPESA 2023 | 108.090.189 | |
| | SALDO: Costo Fabbisogno netto – Tetto di Spesa | -8.569 | |

(*) riportare il totale degli importi della scheda "Piano Fabbisogno 2023" relativamente a costi base per: tipologia rapporto di lavoro "Non Dipendente" + Supplenze + "Acquisto di prestazioni"

(**) riportare gli eventuali costi (base) di personale che non rientrano nel Tetto di Spesa regionale, appositamente annotati nella scheda "Piano Fabbisogno 2023".

Non rientrano nel tetto di spesa:

- costo del personale dei servizi oggetto di reinternalizzazione (D.L. 35/2019, art.11, c. 3) in accordo a quanto stabilito con DGR 5.3.2021 n. 8-2933 (da indicare in apposita cella);
- l'eventuale personale ESACRI/ ex Croce rossa;
- l'eventuale personale per l'erogazione di prestazioni ambulatoriali aggiuntive finalizzate alla riduzione dei tempi di attesa appositamente finanziato;
- il costo del personale contrattualizzato per l'emergenza COVID-19, da imputarsi come "di cui" nell'apposito prospetto;
- le risorse dei fondi del trattamento accessorio del personale, determinate ai sensi del D.L. 35/2019, in relazione al personale contrattualizzato per l'emergenza COVID-19;
- i costi corrispondenti all'incremento, oneri inclusi, dell'indennità di esclusività a favore dei dirigenti medici, veterinari e sanitari, ai sensi dell'art.1, comma 407, L. 30 dicembre 2020, n. 178 (da indicarsi in apposita cella);
- dei costi corrispondenti all'adeguamento contrattuale di cui al CCNL 2019-2021 del 02 no-vembre 2022 - Comparto Sanità (da indicarsi in apposita cella);
- eventuale ulteriore spesa di personale finanziata da esterni.

Il tetto di spesa include:

- i costi dei rinnovi CCNL post 2004, ad eccezione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- il personale delle ASR operante nelle strutture SAAPA e COQ;
- l'eventuale ulteriore spesa di personale aziendale finanziata a carico del bilancio aziendale per nuove progettualità.

La definizione del detto tetto di spesa del 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.

IL DIRETTORE GENERALE
Dot.ssa CHIARA SERPIERI



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 2022 – 2024 approvati per ciascuna ASR con specifica D.G.R.

Il Direttore dell'ASR _____

 **IL DIRETTORE GENERALE**
Dott.ssa CHIARA SERPIERI

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 | P | Q | R | |
|----|------|-----------------------------|--|---|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|---|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "area rivendibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2024 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
| 1 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 2 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 393.200,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 3 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 243.509,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 4 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 5 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | ANATOMIA PATOLOGICA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 150.090,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 6 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 0 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 8 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 22 | 21,5 | 258 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.690.760,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 9 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 45 | 41,10 | 493,20 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.450.864,04 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 10 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ANESTESIA E RIANIMAZIONE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 270.162,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 11 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 180.108,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 12 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 13 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 122.368,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 14 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 41 | 36,83 | 441,99 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.300.224,08 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 15 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 227.844,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 16 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 21 | 19,38 | 232,61 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 684.274,58 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | | |
| 17 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 4 | 16 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 47.068,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | | COVID | |
| 18 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 19 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 20 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 15 | 15 | 180 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 450.270,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | | |
| 21 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 22 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 23 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 24 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE - D.I.P.SA. | COMPARTO_SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 25 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 4,44 | 53,33 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 151.642,93 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 26 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,83 | 10,00 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 31.215,42 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 27 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 24 | 21,54 | 258,49 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 676.285,97 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 28 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 206.101,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 29 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 19 | 17,39 | 208,73 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 484.990,66 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 30 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 21 | 20,44 | 245,33 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 570.033,55 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 31 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 58.886,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 32 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COMMESSO | PERSONALE DI SUPPORTO | 3 | 2,67 | 32,00 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 74.350,14 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 33 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 34 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 3 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 35 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVO PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE SANITARIA |
| 36 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | DIREZIONE SANITARIA PRESID OSPEDALIERI VERBANIA-DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 37 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 22 | 20,22 | 242,67 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 713.863,88 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 38 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 39 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 330.198,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 40 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 24 | 24 | 288 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 847.224,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 41 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_supporto_ospedaliera | BLOCCO OPERATORIO VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 330.198,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 42 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

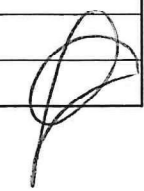
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | |
|----|------|-----------------------------|--|---|--------------------------|--|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* (*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna U "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente) | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2024 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
| 43 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 2 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 44 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 16 | 16 | 192 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.258.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 45 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 36 | 32,94 | 395,33 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.162.970,26 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI ANCHE DI NEFROLOGIA |
| 46 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 17 | 182,28 | 183,36 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 458.687,05 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI ANCHE DI NEFROLOGIA |
| 47 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 211.806,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 48 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO HIEMMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 10,17 | 122,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 353.662,04 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 49 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 50 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 51 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 52 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 314.560,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 53 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | SIMT - SERVIZIO IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | BIOLOGO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 142.228,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 54 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 55 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 56 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 57 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 19 | 19 | 228 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 670.719,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI ANCHE DI ORL |
| 58 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 330.198,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI ANCHE DI ORL |
| 59 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 60 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 61 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 8 | 8 | 96 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 629.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 62 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 22 | 22 | 264 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 776.622,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI ANCHE DI ORTOPEDIA |
| 63 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | CHIRURGIA GENERALE - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 10 | 10 | 120 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 300.180,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI ANCHE DI ORTOPEDIA |
| 64 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 65 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 66 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 14 | 14 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 67 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE PEDIATRICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 12 | 11,05 | 132,59 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 390.037,22 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 68 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE PEDIATRICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € - | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | COVID |
| 69 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 13 | 13 | 156 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 458.913,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 70 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 71 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SANITARIO | PUERICULTRICE SENIOR | ASSISTENTI | 2 | 1,77 | 21,23 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 57.455,64 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 72 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 270.162,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 73 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | PEDIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | | | | | € 100.000,00 | | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | | IN SOSTITUZIONE DEL FABBISOGNO |
| 74 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE MEDICHE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 14 | 14 | 168 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 494.214,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 75 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DELLE PATOLOGIE MEDICHE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 60.036,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 76 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 77 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 2 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 78 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 30 | 30 | 180 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.179.600,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 79 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 65 | 60,30 | 723,60 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 2.128.660,89 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 80 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 81 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 32 | 29,30 | 351,59 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 879.512,39 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 82 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 39 | 36,01 | 432,13 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 1.271.231,37 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI DI TUTTE LE SEDI DOVE DI EFFETTUA DIALISI |
| 83 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI DI TUTTE LE SEDI DOVE DI EFFETTUA DIALISI |
| 84 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 10 | 10 | 120 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 300.180,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPENSIVI DI TUTTE LE SEDI DOVE DI EFFETTUA DIALISI |

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 | P | Q | R | |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|--|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: In caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2024 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
| 85 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 90.054,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | REINTERNALIZZAZIONE 2022 |
| 86 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | DIALISI - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 32.481,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI DI TUTTE LE SEDI DOVE DI EFFETTUA DIALISI |
| 87 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 88 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 78.640,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 89 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | SOSD - DIETOLOGIA E NUTRIZIONE CLINICA | COMPARTO_SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 1,67 | 20,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 57.979,49 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 90 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA INTERVENTISTICA - EMODINAMICA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 176.505,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 91 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CARDIOLOGIA INTERVENTISTICA - EMODINAMICA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,44 | 5,33 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 16.875,65 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 92 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 93 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 94 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_urgenze | ENDOCRINOLOGIA E DIABETOLOGIA - SOS DIP. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € - | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | |
| 95 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE - SOS DIP.IE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 96 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ENDOSCOPIA DELL'APPARATO DIGERENTE - SOS DIP.IE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 97 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 98 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 393.200,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 99 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | GERIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € - | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | |
| 100 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 101 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 102 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | BIOLOGO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 213.342,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 103 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 317.709,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 104 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 34 | 33,28 | 399,33 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.157.634,83 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 105 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SANITARIO | LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 106 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | LABORATORIO ANALISI | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 107 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 108 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 30 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 196.600,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 109 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 110 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 111 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 12 | 12 | 96 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 629.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 112 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 19 | 19 | 228 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 670.719,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 113 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 12 | 12 | 144 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 360.216,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 114 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 115 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 10 | 10 | 60 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 393.200,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 116 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 27 | 27 | 324 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 953.127,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI DI MALATTIE INFETTIVE |
| 117 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | MEDICINA INTERNA - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 24 | 23,05 | 276,56 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 691.815,84 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRESIVI DI MALATTIE INFETTIVE |
| 118 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | MEDICO COMPETENTE |
| 119 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 58.886,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | MEDICO COMPETENTE |
| 120 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 121 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 122 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEFROLOGIA E DIALISI | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 550.480,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 123 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 124 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 125 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 8 | 8 | 48 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 314.560,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 126 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 16 | 16 | 192 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 564.816,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |

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 | P | Q | R | |
|-----|------|-----------------------------|--|---|--------------------------|-------------------------------------|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDA UO / DIPARTIMENTO <small>(**Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2024 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
| 127 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TEC. NEUROFISIOLOGIA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 173.935,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 128 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | NEUROLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 129 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 130 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 131 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | LOGOPEDISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 173.935,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 132 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 208.722,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 133 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 134 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 3,70 | 44,35 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 128.565,79 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 135 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | NEUROPSICHIATRIA INFANTILE | COMPARTO_SANITARIO | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € - | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | |
| 136 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | OCULISTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 137 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | OCULISTICA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 8 | 8 | 96 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 629.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 138 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 139 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 140 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 707.760,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 141 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 20 | 20 | 240 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 706.020,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 142 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | ONCOLOGIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 180.108,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 143 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 144 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 9 | 9 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 145 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 23 | 23 | 276 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 811.923,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRENSIVI DI UROLOGIA E OCULISTICA |
| 146 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 270.162,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | COMPRENSIVI DI UROLOGIA E OCULISTICA |
| 147 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 148 | 2021 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 50 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 327.666,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 149 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 150 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 151 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 33 | 33 | 192 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 1.258.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 152 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 153 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 20 | 19,60 | 235,23 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 681.901,73 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 154 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | SUPPLENZA | | |
| 155 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € - | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | COVID |
| 156 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - VERBANIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 12 | 12 | 144 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 360.216,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 157 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORL - OTORINOLARINGOIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 158 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | ORL - OTORINOLARINGOIATRIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 159 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 176.505,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 160 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 173.935,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 161 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | OSTETRICIA E GINECOLOGIA - DOMODOSSOLA | COMPARTO_SANITARIO | PUERICULTRICE SENIOR | ASSISTENTI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 97.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 162 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 163 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 164 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 20 | 20 | 108 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 707.760,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 165 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 36 | 35,54 | 426,52 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.236.444,78 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 166 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 74.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 167 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € - | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | |
| 168 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIOLOGIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 141.204,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |



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 | P | Q | R | |
|-----|------|-----------------------------|--|---|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|----------------------|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* (*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente) | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2024 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
| 169 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 60.036,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 170 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 171 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_diagnostica_e_supporto_sanitaria | RADIODIAGNOSTICA | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 55.764,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 172 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 173 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 174 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 243.509,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 175 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | RADIOTERAPIA - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 176 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 177 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 178 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | FISIOTERAPISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 37 | 35,02 | 420,26 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 1.218.306,84 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 179 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | FISIOTERAPISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 74.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 180 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | LOGOPEDISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 3,83 | 46,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 133.349,01 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 181 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 182 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SANITARIO | MASSIOFISIOTERAPISTA MASSAGGIATORE SENIOR | ASSISTENTI | 4 | 3,83 | 46,00 | TEMPO PIENO | € 32.006,00 | € 122.686,66 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 183 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 184 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 0,89 | 10,67 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 24.784,31 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 185 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_non_acuzie | RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 186 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 87 | 84,65 | 1015,83 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 2.988.321,43 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 187 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 188 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO AUDIOMETRISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 189 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SANITARIO | ORTOTTISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 104.361,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 190 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 18 | 18 | 216 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 540.324,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 191 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altro_supporto_ospedaliera | POLIAMBULATORIO OSPEDALIERO | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 192 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 193 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 7 | 42 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 275.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 194 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 14 | 14 | 168 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 494.214,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 195 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_psichiatria | SPDC ASL VCO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 210.126,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 196 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | UROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 197 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | UROLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 9 | 9 | 31 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 203.153,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 198 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 388.311,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 199 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 113.922,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 200 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 12 | 12 | 144 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 360.216,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 201 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_chirurgica | DAY SURGERY MULTISPECIALISTICO | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 202 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 203 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 204 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 10 | 10 | 62 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 406.306,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 205 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 206 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 207 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 25 | 25 | 300 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 882.525,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 208 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 75.948,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 209 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 8 | 8 | 96 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 278.296,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 210 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO SALUTE MENTALE TERRITORIALE ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE GENERALE E PSICHIATRICO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 32.481,00 | € 32.481,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 211 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | ATTIVITA' CONSULTORIALE | COMPARTO_SANITARIO | OSTETRICA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 8 | 8 | 96 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 278.296,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 212 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_materno_infantile | ATTIVITA' CONSULTORIALE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE PEDIATRICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 213 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | Centrali Operative Territoriali (nuova istituzione) | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 105.903,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 214 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | Centrali Operative Territoriali (nuova istituzione) | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 58.886,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | NUOVA ATTIVITA' 2022 |

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 | P | Q | R | |
|-----|------|-----------------------------|---|---|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* (*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente) | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2024 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
| 215 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 216 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 26 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 170.386,67 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 217 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 247.107,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 218 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 37.974,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 219 | 2024 | 209_A.S.L._VCO | _209_Area_medica | CURE PALLIATIVE E HOSPICE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 180.108,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | REINTERNALIZZAZIONE 2022 |
| 220 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 221 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 339.892,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 222 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 5 | 55 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 360.433,33 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 223 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 224 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 225 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 226 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE DI FAMIGLIA O DI COMUNITA' | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 37.974,00 | € 113.922,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 227 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE DI FAMIGLIA O DI COMUNITA' | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 62 | 68 | 1056 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 3.106.468,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | FUORI TETTO | NUOVA ATTIVITA' 2022 |
| 228 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 102.360,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 229 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € - | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | |
| 230 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 13 | 12,63 | 151,60 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 396.616,17 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 231 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 176.658,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 232 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 11 | 10,56 | 126,76 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 294.534,30 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 233 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_TECNICO | OPERAT.TECN.SPECIALIZZATO SENIOR | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 234 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | DISTRETTO VCO | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 180.108,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 235 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 236 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRIGENTE S.S. | 0 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 84.293,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 237 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | FARMACISTA | DIRIGENTE | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 640.026,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 238 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 0,83 | 10,00 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 28.432,20 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 239 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 35.301,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 240 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 6 | 6 | 72 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 188.370,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 241 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 30.018,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 242 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 243 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 139.410,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 244 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_TECNICO | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | PERSONALE DI SUPPORTO | 2 | 1,67 | 20,00 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 46.468,14 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 245 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_altra_sopporo_ospedaliera | FARMACIA | COMPARTO_SANITARIO | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 246 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.293,00 | € 84.293,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 247 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERVIZIO PSICOLOGIA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | PSICOLOGO | DIRIGENTE | 12 | 11,7 | 140,4 | TEMPO PIENO | € 71.114,00 | € 832.033,80 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 248 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 249 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 7 | 7 | 72 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 471.840,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 250 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 251 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 252 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | EDUCATORE PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 6 | 5,89 | 70,67 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 204.857,16 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 253 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | SERD ASL VCO. | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 10 | 10 | 120 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 353.010,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 254 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tecn_arm | SSPA - SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | ASSISTENTE SOCIALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 13 | 13 | 132 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 382.657,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 255 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_supp_tecn_arm | SSPA - SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE AZIENDALE | ALTRO | ALTRO | DIRIGENTE | 1 | 1 | 3 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 15.296,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | ASSUNZIONE ORDINARIA | DIRIGENTE SERVIZI SOCIALI |
| 256 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 257 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 258 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_territoriali | NUCLEO CONTROLLO RICOVERI ESTERNI - COMMISSIONE DI VIGILANZA | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 259 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 1 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 7.741,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 260 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 5 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 261 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | DIETISTA | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 69.574,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 262 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 3,50 | 42,00 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 121.754,50 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 263 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SIAN | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 264 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 265 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 8 | 8 | 96 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 629.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 266 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | COMPARTO_SANITARIO | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 23 | 23 | 276 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 811.923,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 267 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | COMPARTO_SANITARIO | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 139.148,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 268 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | COMPARTO_SANITARIO | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 69.574,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 269 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SOC SISP | COMPARTO_SOCIO_SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | OPERATORI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 30.018,00 | € 120.072,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 270 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 271 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITA | MEDICO | DIRIGENTE | 5 | 5 | 36 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 235.920,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |

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 | P | Q | R | |
|-----|------|-----------------------------|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------|-----------------------------------|---|
| ID | ANNO | AZIENDA SANITARIA REGIONALE | AREA TECNICO FUNZIONALE | DESCRIZIONE AZIENDALE UO /DIPARTIMENTO* <small>(*Nota: in caso non sia possibile ricondurre parte del personale ad una UO specifica, selezionare in colonna D "Non riconducibile" e selezionare il dipartimento corrispondente)</small> | RUOLO | PROFILO | AREA/INCARICO | N° UNITA' PRESENTI AL 1.1.2024 (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 | MODALITA' ASSUNZIONE | NOTE (costi extra Tetto di Spesa) | ALTRE NOTE |
| 272 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | COMPARTO_SANITARI O | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 70.602,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 273 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | MEDICINA LEGALE - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | | € 102.400,00 | NON DIPENDENTE | NON DIPENDENTE | CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI | | IN SOSTITUZIONE DEL FABBISOGNO |
| 274 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | MEDICO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 275 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | 3 | 3 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 276 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | COMPARTO_TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 277 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | COMPARTO_SANITARI O | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 313.083,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 278 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SPRESAL | COMPARTO_SANITARI O | ASSISTENTE SANITARIO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 279 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | VETERINARI | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 92.898,00 | € 92.898,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 280 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | VETERINARI | DIRIGENTE | 9 | 9 | 108 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 707.760,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 281 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA B - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | VETERINARI | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 282 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA B - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | VETERINARI | DIRIGENTE | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 393.200,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 283 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA C - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | VETERINARI | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 84.973,00 | € 84.973,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 284 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA C - SOS DIPARTIMENTALE | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | VETERINARI | DIRIGENTE | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 78.640,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 285 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | COMPARTO_SANITARI O | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 4 | 3,86 | 46,34 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 134.330,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 286 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_di_prevenzione | SERVIZIO VETERINARIO AREA A | COMPARTO_SANITARI O | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 287 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 288 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 12 | 12 | 144 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 376.740,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 289 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 117.772,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 290 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 195.174,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 291 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | DIRIGENZA_PROFESIONAL E | AVVOCATO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 292 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | DIRIGENZA_PROFESIONAL E | AVVOCATO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | DETERMINATO | | | |
| 293 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 122.368,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 294 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 3 | 3 | 36 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 102.360,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 295 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 37.460,00 | € 37.460,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 296 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 7 | 7 | 84 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 219.765,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 297 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | AFFARI GENERALI, LEGALI E ISTITUZIONALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 4 | 4 | 48 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 111.528,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 298 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | | DIRIGENZA_PROFESIONAL E | INGEGNERE | DIRIGENTE | 0 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 30.592,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | ASSUNZIONE ORDINARIA | | DIRIGENTE OPERATIVO X DIREZIONE GENERALE |
| 299 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | DIRIGENZA_TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 300 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | DIRIGENZA_TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 301 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | COMPARTO_TECNICO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 68.240,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 302 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | CONTROLLO DI GESTIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 303 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | FORMAZIONE | COMPARTO_SANITARI O | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.787,00 | € 34.787,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 304 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | FORMAZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 34.120,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 305 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | FORMAZIONE | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 306 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | FORMAZIONE | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 62.790,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 307 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 308 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 2 | 2 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 309 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 7 | 6,78 | 81,33 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 231.258,54 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 310 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 11 | 11 | 132 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 345.345,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 311 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PATRIMONIO | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 312 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 313 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 2 | 2 | 12 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 61.184,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 314 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 12 | 12 | 144 | TEMPO PIENO | € 34.120,00 | € 409.440,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 315 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 12 | 10,78 | 129,33 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 338.365,89 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 316 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR | OPERATORI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 29.443,00 | € 29.443,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 317 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMINISTRATIVO | PERSONALE DI SUPPORTO | 5 | 5 | 60 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 139.410,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 318 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 78.640,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO MEDICAL MALPRACTICE |
| 319 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | ASSISTENTI | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 31.395,00 | € 31.395,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO MEDICAL MALPRACTICE |
| 320 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | DIRIGENZA_AREA_SANITARIA | MEDICO | DIRIGENTE | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 78.640,00 | € 157.280,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO |
| 321 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_SANITARI O | INFERMIERE | PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | 2 | 2 | 24 | TEMPO PIENO | € 35.301,00 | € 70.602,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO |
| 322 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Non_riconducibile | | COMPARTO_TECNICO | OPERATORE TECNICO | PERSONALE DI SUPPORTO | 1 | 1 | 12 | TEMPO PIENO | € 27.882,00 | € 27.882,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | GOVERNO CLINICO QUALITA' APPROPRIATEZZA RISCHIO CLINICO |
| 323 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRETTORE S.C. | 1 | 1 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 324 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE S.S. | 1 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 30.592,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 325 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_AMMINISTRATIVA | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIRIGENTE | 1 | 1 | 6 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € 30.592,00 | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 326 | 2024 | _209_A.S.L._VCO | _209_Area_funzioni_generali_e_suppl_tecn_amm | LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI | DIRIGENZA_TECNICA | ANALISTA | DIRIGENTE | 0 | 0 | 0 | TEMPO PIENO | € 61.184,00 | € - | DIPENDENTE | INDETERMINATO | | | |
| 327 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | CATEGORIA/PROFILO | PERSONALE IN SERVIZIO 1.1.2024 | | Dotazione Organica (personale dipendente ORDINARIO) | | | Costo base individuale lordo | N° mesi di effettiva copertura nell'anno | Costo D.O. (nell'anno) | Note |
|---------------------------------|--|--------------------------------|----------|---|----------|------------|------------------------------|--|------------------------|------|
| | | TP | PT | TP | PT | totale | | | | |
| DIRIGENZA AREA SANITA' | DIRIGENTE MEDICO SC | 30 | | 30 | | 30 | 92.898 | 325 | 2.515.988 | |
| | DIRIGENTE MEDICO SS | 26 | | 32 | | 32 | 84.973 | 264 | 1.869.413 | |
| | DIRIGENTE MEDICO | 345 | 1 | 345 | 1 | 346 | 78.640 | 2.930 | 19.201.291 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA SS | 0 | | 0 | | 0 | 84.973 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ODONTOIATRA | 0 | | 0 | | 0 | 78.640 | | 0 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO SC | 1 | | 1 | | 1 | 92.898 | 12 | 92.898 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO SS | 2 | | 2 | | 2 | 84.973 | 24 | 169.946 | |
| | DIRIGENTE VETERINARIO | 15 | | 15 | | 15 | 78.640 | 180 | 1.179.600 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA SC | 1 | | 1 | | 1 | 92.898 | 12 | 92.898 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA SS | 0 | | 1 | | 1 | 84.293 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - FARMACISTA | 9 | | 9 | | 9 | 71.114 | 108 | 640.023 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO SS | 0 | | 0 | | 0 | 84.293 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - BIOLOGO | 5 | | 5 | | 5 | 71.114 | 60 | 355.569 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO SS | 0 | | 0 | | 0 | 84.293 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - CHIMICO | 0 | | 0 | | 0 | 71.114 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO SS | 1 | | 1 | | 1 | 84.293 | 12 | 84.293 | |
| | DIRIGENTE - PSICOLOGO | 11 | 1 | 11 | 1 | 12 | 71.114 | 140 | 832.030 | |
| | DIRIGENTE - FISICO SC | 0 | | 0 | | 0 | 92.898 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - FISICO SS | 0 | | 0 | | 0 | 84.293 | | 0 | |
| | DIRIGENTE - FISICO | 0 | | 0 | | 0 | 71.114 | | 0 | |
| | DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SC | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 12 | 61.184 | |
| | DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE SS | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE | 2 | | 2 | | 2 | 61.184 | 24 | 122.368 | | |
| | | 449 | 2 | 456 | 2 | 458 | | 4103,4 | 27217501,7 | |
| DIRIGENZA PTA | DIRIGENTE AVVOCATO SC | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 12 | 61.184 | |
| | DIRIGENTE AVVOCATO SS | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 12 | 61.184 | |
| | DIRIGENTE AVVOCATO | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE SS | 2 | | 2 | | 2 | 61.184 | 24 | 122.368 | |
| | DIRIGENTE INGEGNERE | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 18 | 91.776 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO SS | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ARCHITETTO | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA SS | 2 | | 2 | | 2 | 61.184 | 24 | 122.368 | |
| | DIRIGENTE ANALISTA | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO SS | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE SOCIOLOGO/ASSISTENTE SOCIALE | 1 | | 1 | | 1 | 61.184 | 3 | 15.296 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO SC | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO SS | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE STATISTICO | 0 | | 0 | | 0 | 61.184 | | 0 | |
| | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SC | 3 | | 3 | | 3 | 61.184 | 24 | 122.368 | |
| | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SS | 8 | | 8 | | 8 | 61.184 | 42 | 214.144 | |
| | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | 2 | | 2 | | 2 | 61.184 | 18 | 91.776 | |
| | | 21 | 0 | 21 | 0 | | | 902464 | | |
| | INFERMIERE | 0 | | 0 | | 0 | 48.494 | | 0 | |
| | INFERMIERE PEDIATRICO | 0 | | 0 | | 0 | 48.494 | | 0 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|--|---------------------------------------|-----|-----|--------|-----|--------|--------|------------|---|--|
| PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE | RUOLO SANITARIO | OSTETRICA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | DIETISTA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | ASSISTENTE SANITARIO | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TECNICO AUDIOMETRISTA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TECNICO AUDIOPROTESISTA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. ORTOPEDICO | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | FISIOTERAPISTA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | LOGOPEDISTA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | ORTOTTISTA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | EDUCATORE PROFESSIONALE | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | OTTICO | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TERAPISTA OCCUPAZIONALE | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | PODOLOGO | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | ODONTOTECNICO | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | IGIENISTA DENTALE | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | MASSAGGIATORE NON VEDENTE | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | | |
| | | RUOLO SOCIO-SANITARIO | ASSISTENTE SOCIALE | 0 | | 0 | | 0 | 47.980 | | 0 | |
| | | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | ASSISTENTE RELIGIOSO | 0 | | 0 | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. | 0 | | 0 | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA | 0 | | 0 | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | RUOLO AMMINISTRATIVO | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | 0 | | 0 | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | | COLLAB. AMM.VO PROFESS. | 0 | | 0 | | 0 | 47.313 | | 0 | |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | |
| PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE | 660 | 105 | 686 | 105 | 791 | 35.301 | 9.163 | 26.954.287 | | |
| | | INFERMIERE - Ex DS | 25 | 1 | 25 | 1 | 26 | 37.974 | 305 | 966.220 | | |
| | | INFERMIERE PEDIATRICO | 8 | 4 | 8 | 4 | 12 | 35.301 | 133 | 390.045 | | |
| | | INFERMIERE PEDIATRICO - Ex DS | 1 | | 1 | | 1 | 37.974 | 12 | 37.974 | | |
| | | OSTETRICA | 31 | 3 | 31 | 3 | 34 | 34.787 | 403 | 1.168.924 | | |
| | | OSTETRICA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | DIETISTA | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 34.787 | 56 | 162.339 | | |
| | | DIETISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | ASSISTENTE SANITARIO | 4 | | 4 | | 4 | 34.787 | 48 | 139.147 | | |
| | | ASSISTENTE SANITARIO - Ex DS | 1 | | 1 | | 1 | 37.460 | 12 | 37.460 | | |
| | | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA | 44 | 3 | 44 | 3 | 47 | 34.787 | 559 | 1.619.095 | | |
| | | TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA - Ex DS | 2 | | 2 | | 2 | 37.460 | 24 | 74.920 | | |
| | | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO | 46 | 8 | 46 | 8 | 54 | 34.787 | 629 | 1.824.366 | | |
| | | TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO - Ex DS | 2 | | 2 | | 2 | 37.460 | 24 | 74.920 | | |
| | | TECNICO AUDIOMETRISTA | 1 | | 1 | | 1 | 34.787 | 12 | 34.787 | | |
| | | TECNICO AUDIOMETRISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TECNICO AUDIOPROTESISTA | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | TECNICO AUDIOPROTESISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | TEC. FISIOPAT. CARDIOCIRC. E PERFUSIONISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA | 5 | | 5 | | 5 | 34.787 | 60 | 173.934 | | |
| | | TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. ORTOPEDICO | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| TEC. ORTOPEDICO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|--|---|------------|------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------------|--------------------|--|
| PROFESSIONI STI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | | FISIOTERAPISTA | 30 | 10 | 30 | 10 | 40 | 34.787 | 448 | 1.299.462 | | |
| | | FISIOTERAPISTA - Ex DS | 2 | | 2 | | 2 | 37.460 | 24 | 74.920 | | |
| | | LOGOPEDISTA | 8 | 1 | 8 | 1 | 9 | 34.787 | 106 | 307.284 | | |
| | | LOGOPEDISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | ORTOTTISTA | 3 | | 3 | | 3 | 34.787 | 36 | 104.360 | | |
| | | ORTOTTISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | EDUCATORE PROFESSIONALE | 19 | 1 | 19 | 1 | 20 | 34.787 | 239 | 691.881 | | |
| | | EDUCATORE PROFESSIONALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | OTTICO | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | OTTICO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TERAPISTA OCCUPAZIONALE | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | TERAPISTA OCCUPAZIONALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | PODOLOGO | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | PODOLOGO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. | 22 | 2 | 22 | 2 | 24 | 34.787 | 280 | 812.678 | | |
| | | TEC. PREVENZIONE AMB. DI LAV. - Ex DS | 2 | | 2 | | 2 | 37.460 | 24 | 74.920 | | |
| | | ODONTOTECNICO | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | ODONTOTECNICO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 34.787 | 44 | 128.566 | | |
| | | TEC. NEUROPSICOMOTRICITA' - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | TEC. RIABILITAZIONE PSICHIATRICA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | IGIENISTA DENTALE | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | IGIENISTA DENTALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | MASSAGGIATORE NON VEDENTE | 0 | | 0 | | 0 | 34.787 | | 0 | | |
| | | MASSAGGIATORE NON VEDENTE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | | |
| | | RUOLO SOCIO-SANITARIO | ASSISTENTE SOCIALE | 13 | | 13 | | 13 | 34.787 | 132 | 382.655 | |
| | | | ASSISTENTE SOCIALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | ASSISTENTE RELIGIOSO | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | 0 | |
| | | | ASSISTENTE RELIGIOSO - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA COMUNICAZIONE IST. - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA | 0 | | 0 | | 0 | 34.120 | | 0 | |
| | | | SPECIALISTA RAPP. MEDIA - GIORNALISTA - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE | 9 | | 9 | | 9 | 34.120 | 108 | 307.081 | |
| | | | COLLAB. TECNICO PROFESSIONALE - Ex DS | 0 | | 0 | | 0 | 37.460 | | 0 | |
| | | RUOLO AMMINISTRATIVO | COLLAB. AMM.VO PROFESS. | 43 | 4 | 43 | 4 | 47 | 34.120 | 553 | 1.571.430 | |
| | | | COLLAB. AMM.VO PROFESS. - Ex DS | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 37.460 | 34 | 106.137 | |
| | | | | 990 | 145 | 1016 | 145 | 1161 | | | 39519794,44 | |
| | ASSISTENTI | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO SENIOR | 2 | | 2 | | 2 | 32.481 | 24 | 64.962 | |
| | | | PUERICULTRICE SENIOR | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 32.481 | 57 | 154.907 | |
| | | | MASSIOFISIOTERAPISTA - MASSAGGIATORE SENIOR | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 32.008 | 46 | 122.697 | |
| | | RUOLO SOCIO-SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO Senior | 0 | | 0 | | 0 | 32.008 | | 0 | |
| RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | | ASSISTENTE DELL'INFORMAZIONE | 0 | | 0 | | 0 | 31.395 | | 0 | | |
| | | ASSISTENTE INFORMATICO | 6 | | 6 | | 6 | 31.395 | 72 | 188.367 | | |
| | | OPERAT.TECN.SPECIALIZZATO SENIOR | 7 | | 7 | | 7 | 31.395 | 84 | 219.762 | | |
| | ASSISTENTE TECNICO | 6 | 1 | 6 | 1 | 7 | 31.395 | 82 | 214.530 | | | |
| RUOLO AMMINISTRATIVO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO | 89 | 17 | 89 | 17 | 106 | 31.395 | 1.223 | 3.200.729 | | | |
| | | | 116 | 21 | 116 | 21 | 137 | | | 4165953,73 | | |
| OPERATORI | RUOLO SANITARIO | INFERMIERE GENERICO E PSICHIATRICO | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | 0 | | |
| | | MASSOFISIOTERAPISTA - MASSAGGIATORE | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | 0 | | |
| | | PUERICULTRICE | 0 | | 0 | | 0 | 30.462 | | 0 | | |
| | RUOLO SOCIO-SANITARIO | OPERATORE SOCIO SANITARIO | 263 | 25 | 263 | 25 | 288 | 30.018 | 3.392 | 8.484.024 | | |
| | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO | 6 | | 6 | | 6 | 29.443 | 72 | 176.660 | | |
| RUOLO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMIN. SENIOR | 27 | | 27 | | 27 | 29.443 | 324 | 794.968 | | | |

| | | 296 | 25 | | 296 | 25 | 321 | | | 9455651,567 | |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------|---|----------------|---------------|----------------|--|--------|----------------------|-----------|
| PERSONALE DI SUPPORTO | RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE | OPERATORE TECNICO / OTA | 26 | 4 | 26 | 4 | 30 | | 27.882 | 352 | 817.864 |
| | | AUSILIARIO SPECIALIZZATO | 10 | 2 | 10 | 2 | 12 | | 27.882 | 140 | 325.287 |
| | RUOLO AMMINISTRATIVO | COADIUTORE AMMIN. | 48 | 7 | 48 | 7 | 55 | | 27.882 | 636 | 1.476.570 |
| | | COMMESSO | 6 | 2 | 6 | 2 | 8 | | 27.882 | 92 | 213.760 |
| | | 90 | 15 | | 90 | 15 | 105 | | | 2833481,5 | |
| | | 1962,00 | 208,00 | | 1995,00 | 208,00 | 2203,00 | | | 84.094.846,94 | |
| | | 2170 | | | 2203 | | | | | | |

| Personale Ordinario | | | |
|---------------------|--|-------------|-------------------------------------|
| A | COSTO BASE DOTAZIONE ORGANICA | 84.094.847 | |
| | di cui (A) Indennità di Esclusività | 1.120.298 | |
| | di cui (A) personale stabilizzato ai sensi della L. 234/2021 | 0 | |
| B | ALTRI COSTI DOTAZIONE ORGANICA, con oneri (fondi + IVC + RIA + Ind. Dipartimento + Inail, ecc.) | 28.748.092 | 34,19% (percentuale sul costo-base) |
| C | TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA | 112.842.939 | |
| D | ALTRI COSTI DEL FABBISOGNO 2024 (*) | 4.995.428 | |
| E | TOTALE COSTO FABBISOGNO 2024 | 117.838.367 | |
| F | di cui COSTI EXTRA TETTO DI SPESA (**) | 8.334.693 | |
| | di cui (F) Indennità di Esclusività | 1.120.298 | |
| | di cui (F) Incremento salariale CCNL Comparto Sanità 2019-2021 | 3.497.196 | |
| | di cui (F) personale da progetti di reinternalizzazione | 270.162 | |
| | di cui (F) personale finanziato (progetti di ricerca, borse di studio, ecc.) | | |
| | di cui (F) costi incrementali di personale di nuova assunzione ex. DM 77/2022 (personale COT, Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Infermiere di Famiglia o di Comunità) finanziato attraverso appositi provvedimenti (es. PNRR, DL. 34/2020, ecc.) | 3.385.199 | |
| | TETTO DI SPESA 2024 | 109.580.267 | |
| | SALDO: Costo Fabbisogno netto – Tetto di Spesa | -76.593 | |

(*) riportare il totale degli importi della scheda "Piano Fabbisogno 2024" relativamente a costi base per: tipologia rapporto di lavoro "Non Dipendente" + Supplenze + "Acquisto di prestazioni"

(**) riportare gli eventuali costi (base) di personale che non rientrano nel Tetto di Spesa regionale, appositamente annotati nella scheda "Piano Fabbisogno 2024".

Non rientrano nel tetto di spesa:

- costo del personale dei servizi oggetto di reinternalizzazione (D.L. 35/2019, art.11, c. 3) in accordo a quanto stabilito con DGR 5.3.2021 n. 8-2933 (da indicare in apposita cella);
- l'eventuale personale ESACRI/ ex Croce rossa;
- l'eventuale personale per l'erogazione di prestazioni ambulatoriali aggiuntive finalizzate alla riduzione dei tempi di attesa appositamente finanziato;
- il costo del personale contrattualizzato per l'emergenza COVID-19, da imputarsi come "di cui" nell'apposito prospetto;
- le risorse dei fondi del trattamento accessorio del personale, determinate ai sensi del D.L. 35/2019, in relazione al personale contrattualizzato per l'emergenza COVID-19;
- i costi corrispondenti all'incremento, oneri inclusi, dell'indennità di esclusività a favore dei dirigenti medici, veterinari e sanitari, ai sensi dell'art.1, comma 407, L. 30 dicembre 2020, n. 178 (da indicarsi in apposita cella);
- dei costi corrispondenti all'adeguamento contrattuale di cui al CCNL 2019-2021 del 02 novembre 2022 - Comparto Sanità (da indicarsi in apposita cella);
- eventuale ulteriore spesa di personale finanziata da esterni.

Il tetto di spesa include:

- i costi dei rinnovi CCNL post 2004, ad eccezione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021;
- il personale delle ASR operante nelle strutture SAAPA e COQ;
- l'eventuale ulteriore spesa di personale aziendale finanziata a carico del bilancio aziendale per nuove progettualità.

La definizione del detto tetto di spesa del 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 2022 – 2024 approvati per ciascuna ASR con specifica D.G.R.

Il Direttore dell'ASR _____


IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa CHIARA SERPIERI