



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA SENESE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014 (Relazione sugli Obiettivi Aziendali)

Art.10 comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009



INDICE

1. Presentazione della Relazione

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni

2.1 L'Azienda ed il contesto esterno di riferimento

2.2 L'AOU Senese in cifre

2.3 I risultati raggiunti

- *Attività di Riorganizzazione*
- *Andamento delle Attività Aziendali*
- *Trasparenza, integrità ed Anticorruzione*
- *Standard di Qualità dei Servizi resi*
- *Sistema di Valutazione Regionale: i risultati dell'AOU Senese nel 2014*

2.4 Le criticità e le opportunità

3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della performance

3.2 Obiettivi strategici

3.3 Obiettivi e piani operativi

3.4 Obiettivi individuali

4. Risorse, efficienza ed economicità

5. Pari opportunità e bilancio di genere

6. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

ALLEGATI

- *All.1 – Risultati 2014 raggiunti per Struttura e Figura Prof.le*

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 all'art.10 prevede che le Amministrazioni Pubbliche redigano annualmente il Piano della Performance, da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Decreto prevede che l'Azienda rediga, entro il 30 giugno di ogni anno, una Relazione sulla Performance che evidenzi, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto alle linee programmatiche aziendali ed agli obiettivi organizzativi e individuali assegnati, dando evidenza degli eventuali scostamenti rilevati.

Il Ciclo della Performance per l'anno 2014 dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese ha avuto inizio nel mese di ottobre 2013 con la predisposizione da parte della Direzione Aziendale del Documento sulle Linee Strategiche Aziendali 2014, che ha rappresentato il riferimento su cui è stato avviato nel mese di novembre 2013 il Processo di Negoziazione di Budget.

La Direzione Aziendale, dopo aver recepito gli obiettivi assegnati all'AOU Senese da parte della Regione Toscana per l'anno 2014 ed a conclusione del Processo di Negoziazione di Budget, ha definito ed assegnato gli obiettivi operativi alle singole Strutture Organizzative per l'anno 2014.

Tali obiettivi sono stati discussi durante gli appositi incontri che la Direzione Aziendale ha tenuto con tutti i Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI) tra il novembre 2013 ed il gennaio 2014, durante i quali sono state presentate e discusse le Schede di Budget 2014 predisposte, a cura dell'UOC Controllo di Gestione, per ciascuna Unità Operativa Complessa (UOC) e per ciascuna Unità Operativa Semplice Autonoma (UOSA).

Gli obiettivi sono stati condivisi, tenendo conto anche delle proposte integrative formulate dai Direttori di DAI, UOC ed UOSA.

Il Piano della Performance 2014-2016 dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese, ovvero il documento di programmazione triennale attraverso il quale, in coerenza con le risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria regionale e della pianificazione strategica aziendale, vengono individuati, focalizzandosi principalmente sulle attività del primo anno (2014), gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori di risultato ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale aziendale, è stato approvato con la Deliberazione AOU Senese n. 237 del 28.04.2014.

Le Schede di Budget 2014, che riportano per ciascuna Struttura i dati e gli obiettivi di produzione, di qualità e di efficienza assegnati per l'anno 2014 con l'indicazione del relativo peso (per un punteggio complessivo pari a 100), sono state approvate con la Deliberazione AOU Senese n. 250 del 30.04.2014.

Alle Schede di Budget, in relazione all'avvenuta verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al Personale Dirigente che al Personale del Comparto, è collegato il Sistema Premiante Aziendale.

La Relazione sulla Performance dell'anno 2014 evidenzia i risultati organizzativi aziendali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati per l'anno 2014.

Il presente documento riporta una serie di dati e di indicatori rappresentati in forma semplificata ed aggregata, in modo da assolvere alla funzione di apposita comunicazione verso l'esterno, per i cittadini e gli altri stakeholders, attraverso una forma snella e comprensibile anche un lettore non esperto e sempre ispirandosi ai principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità dei contenuti.

La Relazione sulla Performance 2014 è resa conoscibile anche tramite la pubblicazione on-line sul sito istituzionale dell'AOU Senese (<http://www.ao-siena.toscana.it>) alla Sezione "Amministrazione Trasparente".

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E PER GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

2.1 – L’Azienda ed il contesto esterno di riferimento

L’Azienda Ospedaliera Universitaria Senese (d’ora in poi AOUS), istituita il 1° gennaio 1995, ha sede legale in Siena, presso Strada delle Scotte n. 14 – Partita Iva 00388300527. L’AOUS è l’Azienda Ospedaliera integrata con l’Università degli Studi di Siena e si caratterizza per l’espletamento delle attività di diagnosi, cura ed assistenza e per quelle di alta specializzazione di rilievo nazionale.

Essa svolge, grazie al contributo del Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Neuroscienze, del Dipartimento Biotecnologie Mediche e del Dipartimento di Biologia Molecolare e dello Sviluppo dell’Università degli Studi di Siena, le inscindibili funzioni di assistenza, didattica e ricerca, tutte finalizzate a valorizzare la metodologia scientifica nell’interesse del paziente, dello studente e della società nel suo complesso.

L’AOUS rappresenta quindi un elemento organizzativo funzionale del Servizio Sanitario Regionale Toscano, nell’ambito della finalità precipua di tutela della salute, e collabora al tempo stesso con l’Università nell’ambito delle finalità della ricerca e della didattica.

L’AOUS attua una stretta collaborazione ed integrazione funzionale con la Azienda USL 7 di Siena che opera sul territorio, così come promuove e sviluppa relazioni con tutte le altre Aziende Sanitarie accreditate ed istituzioni pubbliche e private, al fine di garantire migliori condizioni e servizi di carattere sanitario all’utenza.

L’AOUS mira a garantire agli utenti i più elevati livelli di salute possibili, contemperando la ricerca e la didattica con i fini assistenziali, e rendendo l’Azienda confrontabile con le più prestigiose istituzioni ospedaliere universitarie nazionali ed internazionali.

L’AOUS costituisce centro Hub, come disposto dal Piano Sanitario Regionale Toscano e dalla normativa relativa all’organizzazione del Sistema Sanitario Regionale Toscano, e rappresenta il punto di riferimento per la popolazione della città di Siena e dell’Area Vasta Toscana Sud-Est (AVSE), ossia residente nelle province di Siena, Arezzo e Grosseto, oltre ad essere al tempo stesso attrattiva a livello regionale e nazionale, garantendo il principio di equità di accesso ai servizi sanitari.

L’AOUS svolge le proprie attività in maniera coordinata ed integrata con quelle delle Aziende Sanitarie Territoriali limitrofe e delle altre strutture sanitarie pubbliche e private per garantire la continuità assistenziale tra l’ospedale ed il territorio.

L’AOUS riconosce come punto di forza l’organizzazione per Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI), che si esplica in percorsi assistenziali anche interdipartimentali e nella definizione di standard nelle linee assistenziali più significative.

La congiuntura economica che il nostro Paese sta affrontando in questi anni ha imposto “tagli” significativi al settore sanitario, che si sono tradotti per l’Azienda in vincoli stringenti in termini di limitatezza delle risorse disponibili, di blocco delle assunzioni, di un piano degli investimenti molto contenuto, di tetti di spesa sull’acquisizione dei beni, di volumi controllati di attività; oltre a tutto questo, nell’anno 2014 l’AOU Senese ha dovuto fronteggiare anche una sensibile contrazione dei finanziamenti e dei contributi regionali.

Pur in presenza di tali pesanti condizionamenti esterni, l’AOUS ha tuttavia continuato a perseguire i propri obiettivi prioritari, garantendo standard di eccellenza sul piano assistenziale e la piena integrazione con le attività di didattica e di ricerca, assicurando al contempo il sostanziale equilibrio economico-finanziario del sistema aziendale.

Risulta comunque innegabile come tali vincoli esterni abbiano di conseguenza condizionato anche la gestione della performance.

2.2 – L’AOU Senese in cifre

Sono organi dell’Azienda il Direttore Generale, il Collegio Sindacale e l’Organo di Indirizzo. Il Direttore Generale è coadiuvato, nell’esercizio delle proprie funzioni, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo.

L’AOUS garantisce lo svolgimento dei propri compiti istituzionali attraverso la propria struttura organizzativa; l’organigramma aziendale è consultabile sul sito web dell’AOU Senese (<http://www.ao-siena.toscana.it>) alla Sezione “Amministrazione Trasparente”.

L’organizzazione aziendale, fondata sui criteri della multidisciplinarietà e della multiprofessionalità, mira al miglioramento delle competenze professionali tecniche e scientifiche e risponde alla ricerca continua del miglioramento dei risultati assistenziali, di didattica e di ricerca.

Le funzioni operative svolte all’interno dell’AOUS sono attribuite alle Strutture organizzative, cui sono assegnate le risorse materiali, umane, tecnologiche e strutturali, le quali vengono gestite sulla base della programmazione aziendale e mediante lo strumento di budget. L’organizzazione interna si articola in:

- Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI), con o senza articolazione in Aree;
- Staff Direzione Generale, staff Direzione Sanitaria e Dipartimenti Amministrativi;
- Strutture Complesse (UOC - Unità Operative Complesse);
- Strutture Semplici Autonome (UOSA - Unità Operative Semplici Autonome);
- Strutture Semplici (UOS - Unità Operative Semplici all’interno delle UOC);
- Programmi dipartimentali (attivabili ex-art. 5 D.Lgs. n. 517/99);
- Incarichi Professionali.

L'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa dell'AOUS, al fine di assicurare l'esercizio integrato delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca, assicurando al paziente un iter clinico e terapeutico garantito da un controllo sistematico della qualità delle cure (efficacia, continuità assistenziale, soddisfazione del cittadino).

I Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI) dell'AOUS sono 8 e rappresentano la sede dove è assicurata la massima attenzione alle funzioni tipiche dei professionisti sanitari, che compongono il Dipartimento stesso e, conseguentemente, anche quelle dei Direttori di tali Strutture.

I DAI aziendali sono i seguenti:

- DAI CARDIO-TORACO-VASCOLARE,
- DAI CHIRURGIA GENERALE E SPECIALISTICA,
- DAI EMERGENZA URGENZA E DEI SERVIZI DIAGNOSTICI,
- DAI MATERNO-INFANTILE,
- DAI MEDICINA INTERNA E SPECIALISTICA,
- DAI ONCOLOGICO,
- DAI SCIENZE NEUROLOGICHE E NEUROSENSORIALI,
- DAI SALUTE MENTALE.

Nella tabella di seguito è riportata la distribuzione della popolazione di riferimento per le attività svolte dall'AOU Senese (suddivisa per Zone solo relativamente alla provincia di Siena) nell'ambito dell'Area Vasta Toscana Sud-Est (AVSE).

L'AOUS (denominata anche Ospedale Santa Maria alle Scotte), in qualità di presidio ospedaliero della città di Siena, oltre alle attività sanitarie di elevata specializzazione tipiche di una Azienda Ospedaliera Universitaria, svolge anche attività di base per i residenti nei comuni della Zona Senese.

Distribuzione popolazione AVSE	
TERRITORIO	POPOLAZIONE
Siena (provincia)	272.638
<i>Zona Senese</i>	121.752
<i>Zona Amiata Val D'Orcia</i>	22.605
<i>Zona Val di Chiana Senese</i>	64.378
<i>Zona Alta Val d'Elsa</i>	63.903
Arezzo (provincia)	349.651
Grosseto (provincia)	228.157
TOTALE AVSE	850.446
Fonte Dati: Istat - 1° gennaio 2011	

Nella tabella sotto è riportata la distribuzione della popolazione dell'Area Vasta Toscana Sud-Est, suddivisa per fasce di età.

<u>Distribuzione della popolazione per fasce di età</u>							
	Popolazione 0-14 anni		Popolazione 15-64 anni		Popolazione 65 anni e più		TOTALE AVSE
<i>TERRITORIO</i>		%		%		%	
Siena (provincia)	34.151	12,5%	172.238	63,2%	66.249	24,3%	272.638
Arezzo (provincia)	44.832	12,8%	225.951	64,6%	78.868	22,6%	349.651
Grosseto (provincia)	26.469	11,6%	145.483	63,8%	56.205	24,6%	228.157
TOTALE AVSE	105.452	12,4%	543.672	63,9%	201.322	23,7%	850.446

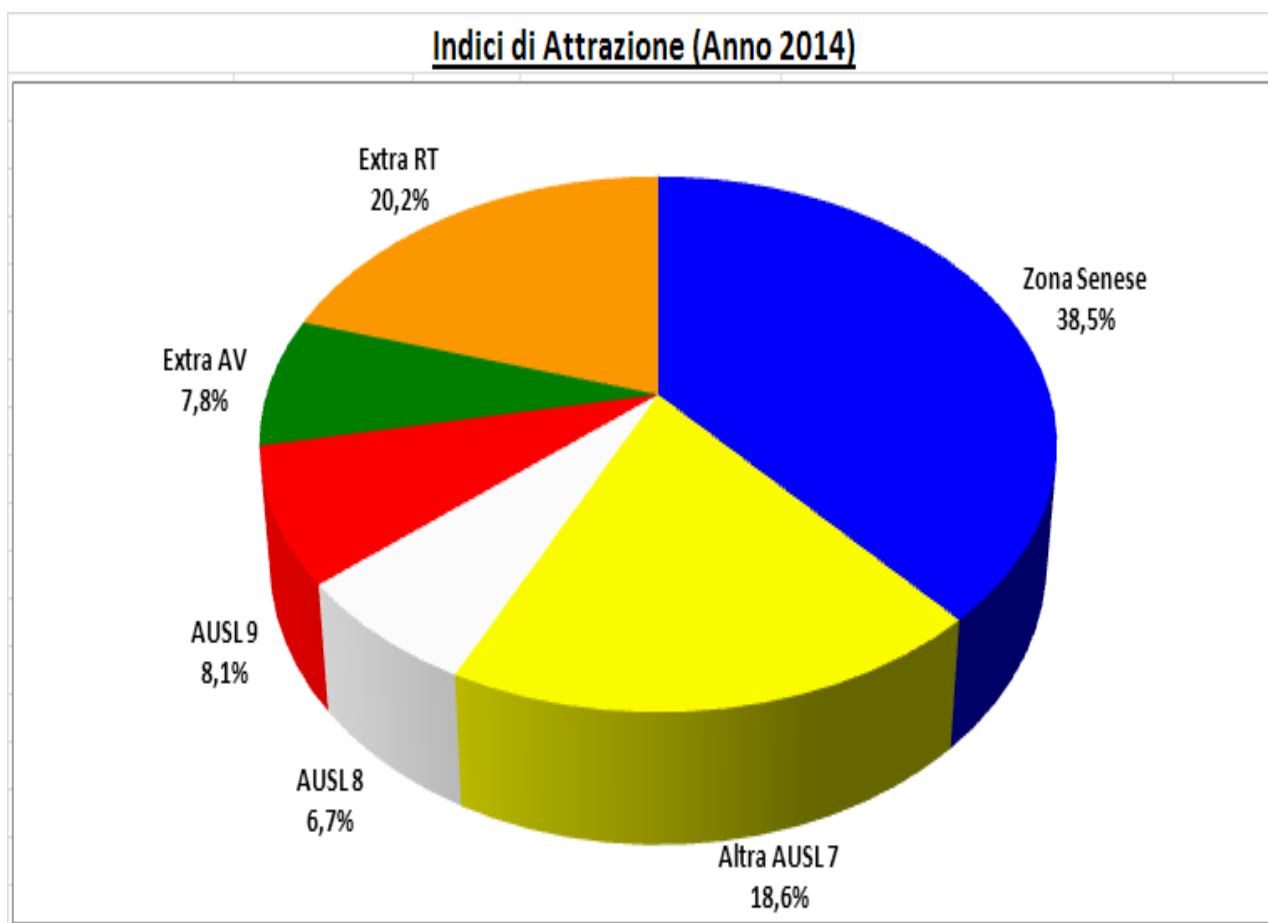
Fonte Dati: Istat - 1° gennaio 2011

Per le attività di ricovero, a livello complessivo nell'anno 2014 (con il confronto rispetto all'anno 2013) l'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese ha presentato i seguenti dati:

AOU SENESE ANNO 2013	Degenza Ordinaria	Day Hospital Day Surgery	AOU SENESE ANNO 2014	Degenza Ordinaria	Day Hospital Day Surgery
Posti-Letto	667 ORD + 16 culle	68 DH + 37 OBI	Posti-Letto	639 ORD + 16 culle	68 DH + 37 OBI
N. Ricoveri	26.391	7.407	N. Ricoveri	25.771	7.458
Giornate di Degenza	176.761	28.325	Giornate di Degenza	172.089	29.895
Degenza Media / Accessi Medi Ciclo DH	6,70 (-0,23gg)	3,82	Degenza Media / Accessi Medi Ciclo DH	6,68 (-0,36gg)	4,01
Tasso di Occupazione	75%		Tasso di Occupazione	75%	
€ Drg Medio	€ 4.359	€ 2.220	€ Drg Medio	€ 4.599	€ 2.515
N. Ricoveri di Alta Specialità (DRG >2,5)	4.965 (18,8%)	598	N. Ricoveri di Alta Specialità (DRG >2,5)	5.098 (19,8%)	626
% Ricoveri da Extra RT	20,2%	Totale 21,1%	% Ricoveri da Extra RT	20,2%	Totale 20,7%

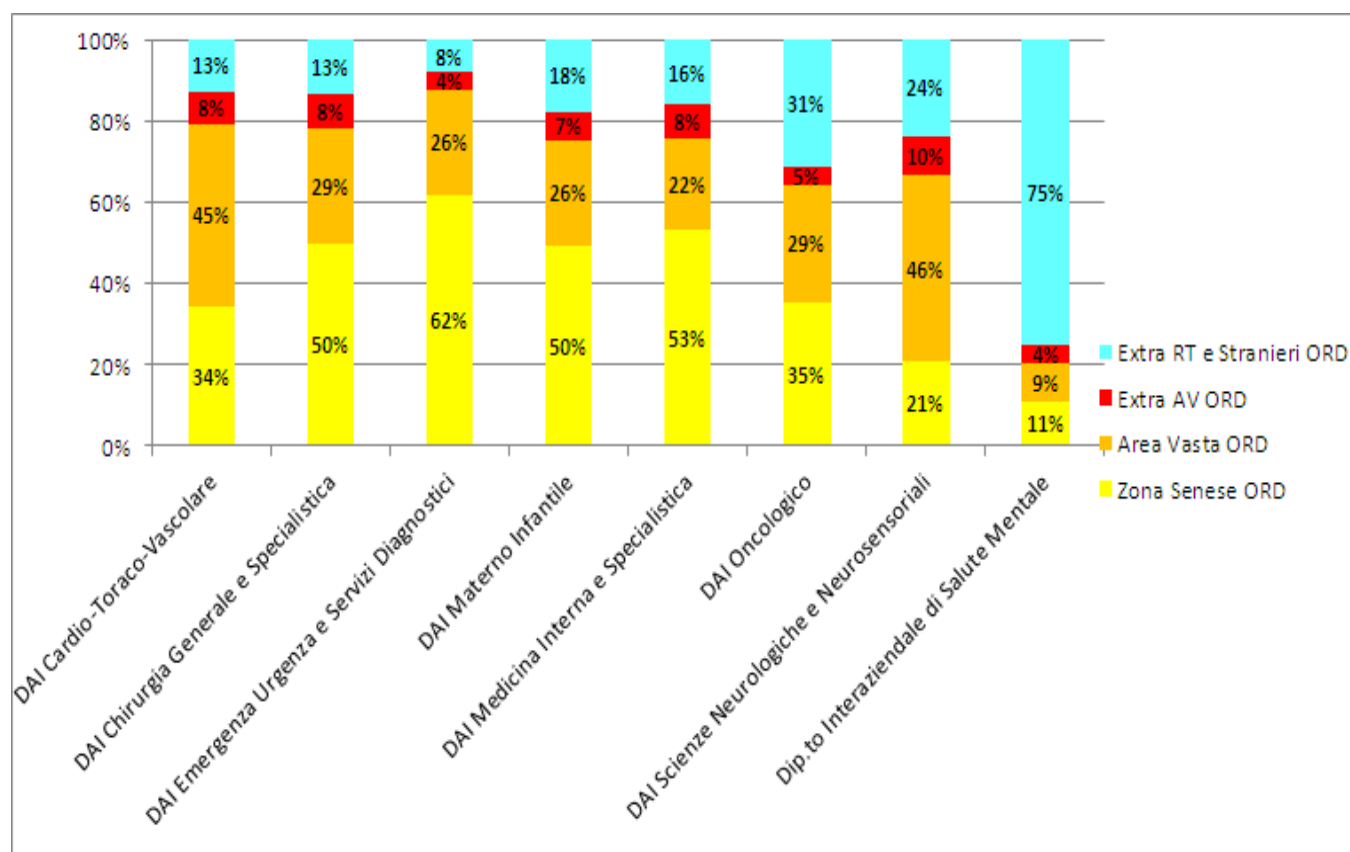
Per quanto riguarda l'attività di ricovero ospedaliero in degenza ordinaria, in calce sono riportati gli indici percentuali di attrazione dei pazienti trattati presso l'AOU Senese:

- 38,5% per la popolazione della Zona Senese,
- 33,5% per la popolazione dell'Area Vasta Toscana Sud-Est,
- 7,8% per la popolazione delle altre Aree Vaste della Regione Toscana,
- 20,2% per la popolazione delle altre Regioni Italiane e per gli stranieri.



L'elevato indice di attrazione di pazienti provenienti da Extra Regione Toscana sottolinea il significativo ruolo di riferimento ricoperto dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese in ambito nazionale per le attività di elevata specializzazione.

Di seguito, nel grafico ad istogrammi cumulati relativamente alla degenza ordinaria, si riportano le percentuali di distribuzione della casistica trattata da ciascun DAI aziendale secondo le quattro fasce di provenienza dei pazienti.



Per le attività ambulatoriali e di pronto soccorso, a livello complessivo nell'anno 2014 (con il confronto rispetto al 2012 e 2013) l'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese ha presentato i seguenti dati:

AOU SENESE	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014
N. Accessi PS	49.579	50.971	53.058
di cui % codici rossi	1.588 (3,2%)	1.817 (3,6%)	1.970 (3,7%)
N. Prestazioni Ambulatoriali (Laboratorio)	2.349.473	2.379.045	2.254.833
N. Prestazioni Ambulatoriali (Radiologia)	192.340	206.717	194.815
N. Prestazioni Ambulatoriali (Visite)	274.303	286.332	273.007
N. Prestazioni Ambulatoriali (Altro)	405.099	409.495	407.770
N. Pazienti trattati in Day Service (Pacchetti multidisciplinari di prestazioni)	5.315	5.811	6.379

Nella tabella in calce sono riportati i dati, per figura professionale, della Dotazione Organica dell'AOU Senese al 31.12.2014, suddivisi tra Dirigenza e Personale del Comparto, e distinguendo i dipendenti del SSN dagli Universitari convenzionati.

DIRIGENZA	DIPENDENTI SSN al 31.12.2014 (dati Conto Annuale)	Universitari convenzionati al 31.12.2014	totale
DIR. MEDICO CON INC. STRUTTURA COMPLESSA	14	34	48
DIR. MEDICO CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE	27	22	49
DIRIGENTI MEDICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI	337	103	440
DIR. MEDICI A T. DETERMINATO(ART. 15-SEPTIES D.LGS. 502/92)	1		1
FARMACISTI CON ALTRI INCAR. PROF.LI	7		7
BIOLOGI CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE		1	1
BIOLOGI CON ALTRI INCAR. PROF.LI	22	29	51
DIRIGENTE CON INC. STRUTTURA COMPLESSA		1	1
FISICI CON INC. DI STRUTTURA COMPLESSA	1		1
FISICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)	3		3
PSICOLOGI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)	3		3
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	2		2
DIRIGENTE AMM.VO CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA	5		5
DIRIGENTE AMM.VO CON ALTRI INCAR.PROF.LI	1		1
AVVOCATO DIR. A T. DETERMINATO(ART. 15-SEPTIES DLGS. 502/92)	1		1
INGEGNERE DIRIG. CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA	1		1
INGEGNERE DIRIG. CON altri incarichi prof.	0	1	1
STATISTICO DIRIG. CON ALTRI INCAR.PROF.LI	1	1	2
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	426	192	618
COMPARTO	DIPENDENTI SSN al 31.12.2014 (dati Conto Annuale)	Universitari convenzionati al 31.12.2014	totale
PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE			
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO			
S07INA - INFERMIERE	1025	6	1031
S07INC - OSTETRICA	26	7	33
S07IND - INFERMIERE PEDIATRICO	15		15
OPERATORE PROFESSIONALE SANITARIO			
S06INA - INFERMIERE GENERICO	8		8
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO			
S07INE - DIETISTA	2	1	3
S07RIE - TECNICO AUDIOPROTESISTA	7		7
S07TSA - TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	8	2	10
S07TSB - TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	94	9	103
S07TSC - TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	79	6	85
S07TSD - TECNICO DI FISIOPATOLOGIA CARDIOCIRCOL. E PROFUSIONE CARDIOV	8		8
PROFESSIONI SANITARIE RIABILITATIVE			
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO			
S07RIA - FISIOTERAPISTA	24	1	25
S07RIB - LOGOPEDISTA	5		5
S07RIC - ORTOTTISTA-ASSISTENTE DI OFTALMOLOGIA	3	2	5
S07RID - MASSAGGIATORE NON VEDENTE	1		1
S07RII - TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA'DELL'ETA' EVOLUTIVA	1		1
SubTotale Comparto Sanitario	1306	34	1340
RUOLO TECNICO E AMMINISTRATIVO			
T16024-COLLAB.RE PROF.LE ASSISTENTE SOCIALE - D	2		2
T16026-COLLAB.RE TEC. - PROF.LE - D (Settore tecnico + addetto informazione)	8	8	16
T16026-COLLAB.RE TEC. - PROF.LE - D (Settore INFORMATICA)		9	9
T14007-ASSISTENTE TECNICO - C	8	3	11
T14E59-OPERATORE TECNICO SPECIAL.TO ESPERTO - C	25		25
T13059-OPERATORE TECNICO SPECIAL.TO - BS	9	4	13
T13660-OPERATORE SOCIO SANITARIO - BS	422		422
T12057-OPERATORE TECNICO - B	40		40
T12058-OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA - B	23		23
T11008-AUSILIARIO SPECIALIZZATO - A	67		67
A18029-COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF.LE ESPERTO - DS	22		22
A16028-COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF.LE - D	47	5	52
A14005-ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - C	48	14	62
A13018-COADIUTORE AMM.VO ESPERTO - BS	8	3	11
A12017-COADIUTORE AMM.VO - B	44		44
A11030-COMMESSO - A	3		3
SubTotale Comparto Tecnico-Amm.vo	776	46	822
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2082	80	2162
TOTALE GENERALE AOU SENESE	2508	272	2780

2.3 – I risultati raggiunti

➤ Attività di Riorganizzazione

Nel Giugno 2014 l'AOU Senese ha avviato le attività dei nuovi Reparti di Chirurgia Programmata (A), di Chirurgia Programmata (B), di Week e Day Surgery, di Ortopedia Programmata (C) e di Chirurgia d'Urgenza e Traumatologia (D).

I percorsi chirurgici di ricovero dell'AOU Senese sono stati pertanto riorganizzati del tutto e sono state completate tutte le attività necessarie all'organizzazione ed alla gestione di linee assistenziali separate tra l'attività elettiva e l'attività urgente, così come riportato nelle linee strategiche aziendali per l'anno 2014.

Sono state inoltre effettuate attività di riorganizzazione su altre aree di degenza, quali ad esempio quelle che hanno previsto l'apertura del nuovo Reparto di Nefrologia, Dialisi e Trapianti e quelle che hanno consentito la riorganizzazione delle attività di Malattie Infettive, di Epatologia e di Gastroenterologia.

➤ Andamento delle Attività Aziendali

I dati di sintesi riportati nelle tabelle precedenti testimoniano come l'AOU Senese nell'anno 2014 abbia perseguito ottimi risultati e confermano come essa stia procedendo nella giusta direzione, già intrapresa negli scorsi anni, della corretta gestione, della riorganizzazione dei percorsi assistenziali e del cambiamento di processi organizzativi aziendali, consentendo all'AOU Senese di perseguire obiettivi strategici aziendali, quali:

- la deospedalizzazione complessiva sul territorio,
- la riduzione di attività potenzialmente inappropriate,
- il potenziamento delle attività di elevata specializzazione e delle eccellenze,
- il corretto utilizzo delle risorse disponibili,
- la separazione dei percorsi assistenziali urgenti rispetto a quelli in elezione,
- la riorganizzazione e lo sviluppo delle attività chirurgiche,
- l'innalzamento della qualità assistenziale e dell'efficacia delle cure,
- la valorizzazione delle professionalità aziendali.

➤ Trasparenza, integrità ed Anticorruzione

L'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese, in applicazione della Legge n. 190/2012 sulla prevenzione della corruzione e del Decreto Legislativo n. 33/2013 di riordino degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Pubblica Amministrazione, ha provveduto ad effettuare nell'arco del 2013-2014 tutti i dovuti adempimenti, ovvero:

Adempimento	2013	2014	esito
Nominare il Responsabile della Prevenzione della corruzione ed il Responsabile della Trasparenza	X		ok
Istituire il Servizio Interno per la Trasparenza e l'Anticorruzione	X		ok

Adempimento	2013	2014	esito
Adottare il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'AOU Senese	X		ok
Adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'AOU Senese 2014-2016		X	ok
Nominare i Referenti per la Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione		X	ok

Allo scopo di dare attuazione alla normativa sull'anticorruzione e di migliorare, tramite la trasparenza e la semplificazione, l'accessibilità per il cittadino ai servizi sanitari ed amministrativi aziendali, il Piano della Performance 2014-2016 contempla quali obiettivi prioritari, trasversali a tutte le Strutture aziendali ed a tutti i Dirigenti, "la prevenzione della corruzione" nonché "la promozione di elevati livelli di trasparenza".

- Prevenzione della corruzione

E' preminente interesse dell'AOU Senese garantire che venga attuato il migliore modello organizzativo che assicuri azioni strategiche, obiettivi, scelte operative e controlli efficaci mirati a ridurre i possibili fenomeni di corruzione.

A tal fine si rende necessario prevedere gli obiettivi relativi all'attuazione delle attività di sviluppo del percorso di prevenzione della corruzione previste dal Piano:

Strutture o soggetti	Attività	Indicatore	Tempistica	esito
Tutte le Strutture Aziendali	Mappatura delle attività e dei relativi processi operativi	1) Realizzata/non realizzata 2) Numero di UO adempienti	Entro 30.09.2014	Non realizzata
Referenti UO Prevenzione e Corruzione / Servizio Interno Trasparenza e Anticorruzione	Analisi delle aree a rischio / Valutazione del rischio	Realizzazione "due diligence"	Entro 30.06.2014	ok
Responsabile Prevenzione e Corruzione / Servizio Interno Trasparenza e Anticorruzione	Organizzazione Percorsi formativi specifici	Eventi formativi distinti per personale sanitario e personale tecnico amministrativo	N° 2 (ognuno di 1 giorno) Entro 30.09.2014	Organizzati n. 6 corsi per n. 579 dipendenti
Responsabile anticorruzione / trasparenza	Adozione del PTCP e PTTI e relativi aggiornamenti	Proposta alla Direzione Aziendale per l'adozione	Entro 31 gennaio di ogni anno	ok
Responsabile anticorruzione / trasparenza	Attuazione del PTCP e PTTI e relativi aggiornamenti annuali	Relazione annuale sull'attività svolta (art. 1 comma 14, Legge 190/2012)	Relazione annuale da pubblicare entro 15 dicembre di ogni anno	ok

Strutture o soggetti	Attività	Indicatore	Tempistica	esito
Referenti UO della anticorruzione / trasparenza (o Dirigente UO)	Attività di comunicazione ed informazione con il Responsabile prevenzione e corruzione, per le relative aree di competenza	Definizione del calendario annuale degli incontri Compilazione report periodici	A) N° 3 incontri totali/anno B) Report mensile aree a rischio C) Report trimestrale altre aree	7 incontri con il servizio anticorruz
Responsabile per la Trasparenza / Servizio Interno Trasparenza e Anticorruzione	Elaborazione programma per definizione attività di controllo	Atto di approvazione delle attività e soggetti preposti al controllo	Entro 30.09.2014	Nel piano e nei verbali del servizio

- Promozione di elevati livelli di trasparenza

Nel processo di budget 2014 è stato tenuto conto della necessità di sviluppare obiettivi finalizzati alla responsabilizzazione dei Dirigenti e delle singole Strutture al corretto adempimento degli obblighi previsti Decreto Legislativo n. 33/2013:

Strutture o soggetti	Obiettivo	Indicatore	esito
Strutture di Staff AMMINISTRATIVE	Monitoraggio/aggiornamenti o periodico pubblicazioni obbligatorie nella sezione sito web denominata "Amministrazione Trasparente"	1) Rispetto tempi di pubblicazione e successive modifiche e/o integrazioni D. Lgs. 33/2013. 2) Report trimestrali sui dati di pubblicazione, validato dal Responsabile della Struttura	ok
Strutture di Staff AMMINISTRATIVE	Protocollo informatico e gestione flussi documentali	1) Al 31/03: definizione organigramma profili utenti UO; 2) Al 30/06: utilizzo procedura protocollo (sperimentale) in parallelo a gestione cartacea; 3) Al 30/09: utilizzo procedura protocollo a regime e analisi documentale propedeutica a firma digitale; 4) Al 31/12: utilizzo firma digitale	ok
Responsabile per la Trasparenza / Servizio Interno Trasparenza e Anticorruzione	Diffusione Programma Trasparenza ed Integrità a livello pubblico	Organizzazione giornate della trasparenza ed integrità : n° 1 giornata entro 31/12/2014	ok

**RELAZIONE SULL'ATTIVITA' SVOLTA DAL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE e DELLA TRASPARENZA**
Anno 2014

Introduzione

Con l'emanazione della Legge n.190/2012, e con l'attuazione dei due d.lvi 33/2013 e 39/2013, è cresciuta l'attenzione sulla fase della prevenzione dei fenomeni di corruzione e si è ampliata nelle PP.AA. l'attenzione alla trasparenza ed alle verifiche sui dipendenti, promuovendo l'integrità come modello di riferimento. Fare leva sull'integrità significa, da un lato, creare e diffondere consapevolezza nelle amministrazioni pubbliche e nella società civile sugli impatti negativi di comportamenti non etici; dall'altro, introdurre meccanismi e strumenti finalizzati a rendere le amministrazioni ed in particolare le attività a maggiore rischio di corruzione, trasparenti e socialmente controllabili, con ricadute virtuose sul rendimento democratico delle istituzioni.

Questo orientamento trova conferma proprio nella Legge n.190/2012 che individua, fra i principali ambiti d'intervento, l'adozione da parte delle amministrazioni di piani di prevenzione della corruzione, nei quali prevedere l'individuazione dei settori a maggior rischio e delle soluzioni organizzative volte ad abbattere o ridurre il rischio, l'adozione di misure atte a prevenire e combattere il fenomeno corruttivo nonché l'innalzamento dei livelli di trasparenza.

Lo svolgimento del ruolo d'impulso che la legge affida al responsabile della prevenzione richiede che l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente e che le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'input ricevuto, pertanto l'attività del responsabile della prevenzione deve essere supportata ed affiancata dall'attività dei dirigenti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione.

1. Costituzione della rete a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione

Per rendere operativo il processo di prevenzione dei rischi di corruzione l'azienda ha nominato un comitato con la funzione di supportare il responsabile della trasparenza e dell'anticorruzione nel suo complesso compito, il comitato ha già svolto nel corso del 2014, numerosi incontri, debitamente verbalizzati e agli atti.

Sostanzialmente il gruppo è stato costituito per:

- a. collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione alla verifica dell'efficace attuazione del relativo "Piano triennale per la prevenzione della corruzione" e della sua idoneità, nonché all'eventuale modifica del Piano stesso, nel caso in cui siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti

- nell'organizzazione, nell'attività dell'amministrazione, ovvero in caso di nuovi interventi legislativi in materia;
- b. garantire una adeguata formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
 - c. monitorare l'adempimento degli obblighi di trasmissione previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza verso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.);
 - d. curare la diffusione, anche attraverso strumenti telematici, della documentazione normativo giuridica all'interno dell'Azienda per lo sviluppo di una cultura giuridica finalizzata a favorire la correttezza e la trasparenza dell'azione amministrativa;
 - e. Il gruppo, dopo aver individuato le aree a rischio corruzione all'interno dell'AOUS che sono quelle di cui all'allegato 1 alla presente relazione a formarne parte integrante e sostanziale, ha iniziato l'audizione, partendo dall'area considerata in assoluto più a rischio corruttivo, del responsabile dell'Ufficio Tecnico su una specifica gara, che rappresenta in azienda il maggior importo di servizio appaltato, richiedendo al responsabile tutti gli atti relativi.
2. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e per la trasparenza.

Le misure di tipo organizzativo per la riduzione del livello di rischio evidenziate nel nostro Piano sono state individuate in quelle che il P.N.A. ha individuato come "obbligatorie", ossia quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative.

Come richiesto dalla norma è stata poi pubblicata nei termini la relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, secondo le linee guida fornite dall'ANAC, disponibile sul sito aziendale nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente.

3. Formazione in materia di prevenzione della corruzione

Nell'anno 2014 è stato avviato un percorso formativo atto a diffondere tra i dipendenti la conoscenza delle norme e delle conseguenze che ne derivano qualora queste venissero disattese, invitando a tenere i corsi di formazione un Magistrato della Corte dei Conti della Lombardia, l'Avv. Vito Tenore.

Pertanto con la collaborazione dell'avv. Tenore sono stati organizzati n. 6 corsi che hanno coinvolto n. 579 dipendenti, individuati tra i dipendenti con funzioni dirigenziali o direttive.

4. Trasparenza

Seguendo le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, per ciascun settore dirigenziale è stato individuato, dietro richiesta specifica del responsabile della prevenzione, un Referente per la trasparenza, il cui compito è quello di curare la raccolta delle informazioni attraverso i vari uffici della propria area di appartenenza, assicurandosi della loro completezza e attendibilità, comunque verificata e attestata dal Dirigente, e è stato inserito negli obiettivi dei Dirigenti anche il rispetto degli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni in materia di trasparenza amministrativa.

Inoltre il 18 novembre 2014 è stata organizzata la giornata della trasparenza, aperta al pubblico e ai dipendenti.

Come si può verificare sul sito della Bussola della Trasparenza l'AOUS ha il 100% di adempimenti rispettati in tema di Trasparenza.

5. Semplificazione dei processi

E' in corso a livello aziendale un percorso di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi al fine di semplificare le procedure operative, standardizzare le attività, eliminare i controlli inutili e ridondanti. Gran parte del personale sta partecipando ai corsi di Lean Thinking organizzati direttamente a livello aziendale.

Il lavoro di mappatura dei processi costituisce il presupposto necessario per effettuare la valutazione del rischio secondo i parametri indicati nel P.N.A. I diagrammi di flusso dei processi ridisegnati verranno inseriti in sede di integrazione al P.T.P.C. per l'anno 2015.

ATTIVITA' SVOLTE ANNO 2014

- Istituzione: Deliberazione n. 546 del 12.12.2013; la composizione è stata modificata con Deliberazione n. 103 del 27.02.2014.
- Funzioni: supporto al Responsabile per la Trasparenza e Anticorruzione; mappatura aree a rischio
- **Riunioni** del Servizio (con verbalizzazione):

07.02.2014 (*allegato n. 1*)
28.02.2014 (*allegato n. 2*)
20.03.2014 (*allegato n. 3*)
14.05.2014 (*allegato n. 4*)
01.07.2014 (*allegato n. 5*)
11.11.2014 (*allegato n. 6*)
18.12.2014 (*allegato n. 7*)

- **Deliberazione n. 558 del 19.12.2013:** adozione “Codice di comportamento dei dipendenti dell’AOUS” : pubblicato sul sito web aziendale nella sezione “Amministrazione trasparente”; in corso l’aggiornamento.
- **Deliberazione n. 39 del 30.01.2014:** approvazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità dell’Azienda Ospedaliera Universitaria Senese; pubblicato sul sito web aziendale nella sezione “Amministrazione trasparente”.
- Attivato **accesso civico**: sul sito web aziendale nella sezione “Amministrazione trasparente”.
- **Deliberazione n. 102 del 27.02.2014:** Individuati i **referenti**
- Attivati **percorsi di formazione** strutturati:
 - Inserimento dati “trasparenza” sul sito aziendale (corso collettivo obbligatorio);
 - Il DPR 16 aprile 2013 n. 62 e la redazione dei nuovi codici di comportamento: il procedimento disciplinare dopo la legge anticorruzione n. 190 del 2012. Prime linee di indirizzo (corso collettivo obbligatorio); Relatore: Vito Tenore, Magistrato Corte dei Conti;
 - Il diritto amministrativo e il diritto del lavoro alla luce delle nuove norme sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione (corso collettivo obbligatorio); Relatore: Vito Tenore, Magistrato Corte dei Conti;
 - Le incompatibilità per i pubblici dipendenti, le consulenze e gli incarichi dirigenziali esterni (corso collettivo obbligatorio); Relatore:
 - Giornata trasparenza (aperta alla cittadinanza); Relatore: Vito Tenore, Magistrato Corte dei Conti;
 - Istituita sezione dedicata all’anticorruzione all’interno dei percorsi formativi per coordinatori infermieristici.
- **Deliberazione n. 432 del 28.07.2014 (*Allegato n. 8*)** : individuazione aree a rischio specifiche:

- **Deliberazione n. 41 del 29.01.2015 : Integrazione piano** (aggiornamento annuale):
- **Questionario adempimenti e relazione OIV**
- **Regolamenti adottati/in corso di adozione:**
 - Regolamento aziendale in materia di incompatibilità e autorizzazione allo svolgimento di incarichi e attività extraistituzionali ai sensi dell'art.53 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dalla Legge n.190/2012 (Del. n. 650 del 7 novembre 2014).
 - In elaborazione Regolamento donazioni e contributi liberali

Si confermano gli apporti indicati nel progetto per il personale del comparto coinvolto.

➤ Standard di Qualità dei Servizi resi

La legge n. 135/2012 ha previsto che con apposito regolamento vengano definiti gli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera, previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni.

Il provvedimento si inserisce tra le manovre programmate per una razionalizzazione strutturale della rete ospedaliera, nel quadro complessivo di revisione della spesa sanitaria, con una riduzione del numero di posti letto dall'attuale standard del 4 per 1.000 abitanti al 3,7 per 1.000 abitanti, comprensivi di 0,7 posti letto per 1.000 abitanti per la riabilitazione e la lungodegenza post-acuzie, adeguando coerentemente le dotazioni organiche dei presidi ospedalieri pubblici e assumendo come riferimento un tasso di ospedalizzazione pari a 160 per 1.000 abitanti, di cui il 25% riferito a ricoveri diurni.

Il rispetto dei nuovi standard consentirà che gli attesi incrementi di produttività si possano tradurre in un miglioramento del SSN, nel rispetto delle risorse programmate, rendendo contestualmente più specifica la missione assistenziale affidata agli ospedali.

Questa riorganizzazione deve fondarsi su regole chiare che prendano in considerazione:

- bacini di utenza, per definire, secondo livelli gerarchici di complessità, le strutture ospedaliere;
- standard minimi e massimi di strutture per singola disciplina, individuati sulla base del tasso di ospedalizzazione atteso. I parametri tengono conto della necessità, per l'alta specialità, di offrire una buona qualità di prestazioni, attraverso la concentrazione in un numero limitato di presidi con un ampio bacino d'utenza;

- volumi ed esiti: sia per i volumi sia per gli esiti, le soglie minime, identificabili a livello nazionale sulla base di evidenze scientifiche, possono consentire di definire criteri non discrezionali per la riconversione della rete ospedaliera ed eventuali valutazioni per l'accreditamento;
- standard generali di qualità: gli standard devono essere graduati per livelli organizzativi in riferimento ad ambiti quali la gestione del rischio clinico, l'Evidence Based Medicine, l'Health Technology Assessment, la valutazione e il miglioramento continuo delle attività cliniche, la documentazione sanitaria, la comunicazione, informazione e partecipazione del cittadino/paziente e la formazione del personale.

Un rilievo particolare viene assegnato alle reti per patologia, quali la rete infarto, rete ictus, rete traumatologica, rete neonatologica e punti nascita, rete medicine specialistiche, rete oncologica e rete pediatrica.

La riorganizzazione della rete ospedaliera potrà realizzarsi se nel contempo avverrà il potenziamento delle strutture territoriali, la cui carenza o la mancata organizzazione in rete ha forti ripercussioni sull'utilizzo appropriato dell'ospedale influenzando i flussi in entrata e in uscita dall'ospedale".

L'Agenzia Regionale di Sanità della Toscana (ARS), con la propria attività, supporta la programmazione socio-sanitaria regionale.

Dal 2013 l'Osservatorio Qualità ed Equità dell'ARS Toscana sviluppa e mette a disposizione sistemi di osservazione finalizzati a misurare direttamente gli esiti o i processi, quando essi possono essere considerati "surrogati" di esiti per poi accertare se esistano eventuali disuguaglianze riferibili al genere, allo stato socio economico o al luogo di vita che mettano a repentaglio il principio di equità.

Il Programma di Osservazione degli Esiti (PrOsE) dell'Osservatorio per la qualità e l'equità mette a disposizione un **sistema di indicatori** con l'obiettivo di osservare qualità ed equità dei servizi erogati, in particolare gli esiti dei servizi diagnostici e terapeutici. Ciò è importante in quanto permette di individuare aree critiche e opportunità di cambiamento.

La finalità del PrOsE è **migliorare la qualità, la sicurezza e l'equità dei servizi erogati dal Servizio sanitario della Toscana**. In tale contesto, il Programma ha significato in quanto produce motivazioni al miglioramento del sistema nel suo complesso e nelle unità che lo compongono, e contribuisce a chiarire priorità e direzioni strategiche.

L'indicatore desiderato può essere ricercato seguendo le tre seguenti chiavi di ricerca:

- struttura assistenziale
- area clinico-assistenziale
- singolo indicatore

Per comunicare con noi: prose@ars.toscana.it

Per iniziare l'indagine, accedi al menu a schede secondo la chiave di ricerca e la prospettiva preferita (ospedale – dipartimento – azienda USL).

Gli indicatori sono costruiti per valutare gli esiti in termini di:

- mortalità (es. rischio di morte a 30 giorni da intervento di bypass aorto-coronarico isolato)
- riammissioni (es. proporzione di riammissioni a 30 giorni dalla dimissione per polmonite)
- ospedalizzazione per condizioni sensibili alle cure territoriali (es. tasso di ospedalizzazione per ipertensione)
- eventi avversi (es. rischio di morte in DRG a basso rischio) in fase di sviluppo
- volumi/esito (es. relazione tra volumi di attività e rischio di morte per bypass)
- utilizzo (es. proporzione di angioplastiche entro 48 ore dall'ammissione per infarto; tasso di utilizzo di bypass aorto-coronarico).

Gli indicatori selezionati riguardano patologie e procedure per le quali vi è evidenza di:

- legame tra processo ed esito
- potenziale miglioramento di qualità e sicurezza in seguito al ri-disegno di processi clinici e organizzativi
- rilevanza per lo stato di salute della popolazione
- importanza dei costi diretti, cioè direttamente attribuibili all'assistenza
- variabilità negli esiti
- disponibilità di dati di buona qualità.

L'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese ha strutturato la valutazione della qualità dell'assistenza sanitaria erogata secondo quattro modalità:

- adeguandosi alle direttive regionali e quindi contribuendo in modo sostanziale alla definizione degli indicatori pertinenti per il proprio ambito e livello prestazionale
- sottoponendosi alle ispezioni di accreditamento disposte a livello regionale
- deliberando un proprio piano della performance (Del n.588 del 30/12/2013)
- istituendo alcune unità operative specificamente preposte allo scopo

In particolare le Strutture Aziendali che si occupano di qualità dell'assistenza sono:

- Ufficio Relazioni con il pubblico
- UOSA Clinical Risk Management
- UOS Accreditamento e qualità percorsi assistenziali
- UOC Percorsi e procedure certificazione qualità
- UOC Soddisfazione dell'utenza e Sociologia sanitaria
- UOC Medicina Legale

➤ Sistema di Valutazione Regionale: i risultati dell'AOU Senese nel 2014

La Regione Toscana considera ormai da anni il Sistema di Valutazione della Performance delle Strutture Sanitarie Toscane (Bersaglio MeS), elaborato dalla Scuola Superiore

Sant'Anna dell'Università di Pisa, lo strumento di rappresentazione dei risultati e di governo del Sistema Sanitario Regionale.

Il sistema è oggi utilizzato per supportare i processi di pianificazione e programmazione a livello aziendale e regionale ed è collegato al sistema incentivante della Direzione Aziendale.

Le dimensioni della valutazione sono:

- Valutazione dei livelli di salute della popolazione [soltanto per le AUSL] (A),
- Valutazione della capacità di perseguimento delle strategie regionali (B),
- Valutazione socio-sanitaria (C),
- Valutazione esterna (D),
- Valutazione interna (E),
- Valutazione dell'efficienza operativa e della performance economico finanziaria (F).

Le fasce in cui la valutazione è stata espressa sono cinque:

- Fascia verde scuro, fascia più centrale del bersaglio, corrisponde ad una performance ottima. In una scala di valutazione a cinque fasce, il punteggio sintetico si posiziona tra il 4 ed il 5;
- Fascia verde chiaro, quando la performance è buona e la valutazione sintetica oscilla tra i 3 ed il 4;
- Fascia gialla, quando la valutazione è tra il 2 ed il 3 e la performance è positiva, ma presenta spazi di miglioramento;
- Fascia arancione, quando la valutazione è tra l'1 ed il 2 e presenta una situazione preoccupante. La performance deve essere migliorata;
- Fascia rossa, quando la performance è sotto l'unità.

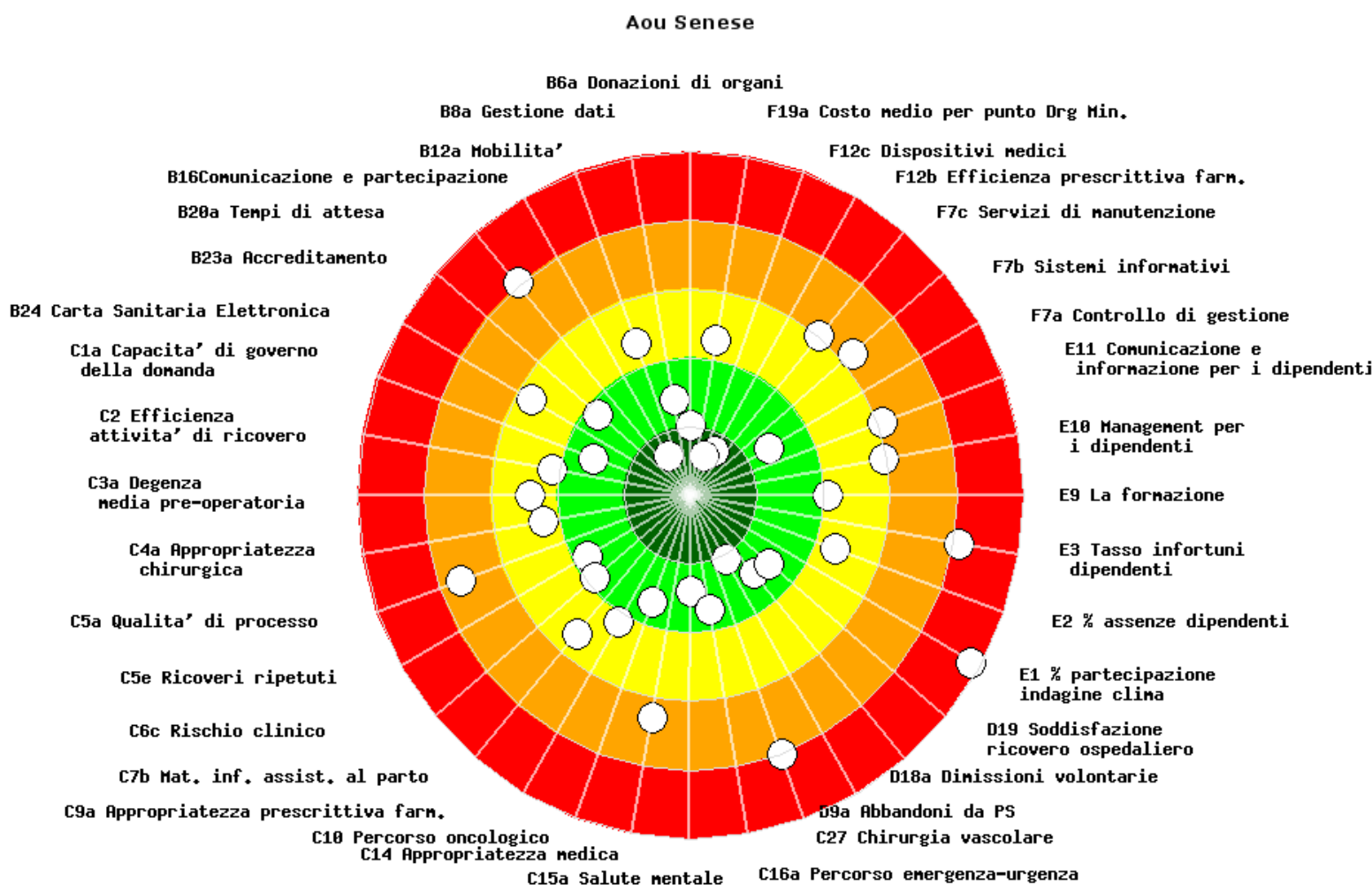
Per la determinazione del posizionamento delle Aziende Sanitarie vengono adottati alcuni criteri di riferimento quali gli standard internazionali di riferimento, gli standard regionali definiti con delibera regionale o nel piano sanitario regionale, la media regionale corretta con eventuali fattori di risk adjustment (generalmente età e genere) per rendere possibile il confronto tra le Aziende Sanitarie.

L'AOU Senese vede quindi rappresentati sinteticamente i propri livelli di Performance nel bersaglio aziendale, in cui vengono riportati i valori di circa 50 raggruppamenti di indicatori selezionati (complessivamente gli indicatori monitorati ogni anno sono circa 350) e posizionati nel grafico rispetto ai livelli di Performance raggiunti dalle altre Aziende Sanitarie del Network regionale.

Il Bersaglio MeS, ovvero la rappresentazione grafica della totalità degli indicatori che compongono il Sistema Regionale di Valutazione, ha evidenziato come l'AOU Senese abbia perseguito nell'anno 2014 i migliori risultati nel confronto con le altre Aziende

Ospedaliere Universitarie Toscane e come, in molte dimensioni misurate, i migliori livelli di performance raggiunti siano quelli dell'AOU Senese, presentando un trend in progressivo miglioramento di tipo organizzativo e gestionale che dura ormai da alcuni anni.

Si riporta sotto il Bersaglio MeS di Valutazione Regionale dell'AOU Senese nell'anno 2014, dove già a prima vista si può notare come la maggior parte degli elementi valutati (punto bianchi) si collochino nelle fasce vicine al centro e come pochi risultino gli elementi posizionati sulle fasce esterne:



Entrando nello specifico della valutazione dell'AOU Senese, si riporta di seguito la tabella di dettaglio delle aree ed attività aziendali oggetto di misurazione (suddivise tra Perseguimento Strategie Regionali, Valutazione Sanitaria, Valutazione Esterna, Valutazione Interna, Management/Staff e Valutazione Economica) con il punteggio perseguito nell'anno 2014 per singola voce, rispetto ad una scala di valutazione compresa tra 0 (scarsa) e 5 (ottima):

AREA / ATTIVITA' (Perseguimento Strategie Regionali)	PUNTEGGIO 2014
Donazioni Organi	3,99
Gestione Dati	3,60
Mobilità Sanitaria	2,65
Comunicazione e Partecipazione del Cittadino	4,34
Tempi di Attesa	0,98
Accreditamento	3,19
Carta Sanitaria Elettronica	2,25

AREA / ATTIVITA' (Valutazione Sanitaria)	PUNTEGGIO 2014
Capacità di Governo della Domanda	3,45
Efficienza Attività di Ricovero	2,89
Degenza Media Preoperatoria	2,59
Appropriatezza Chirurgica	2,76
Qualità di Processo	1,34
Ricoveri Ripetuti	3,21
Rischio Clinico	3,13
Materno-Infantile Assistenza al Parto	2,35
Appropriatezza Prescrittiva Farmaceutica	2,87
Percorso Oncologico	3,33
Appropriatezza Medica	1,71
Salute Mentale	3,60
Percorso Emergenza-Urgenza	3,30
Efficienza Degenza Media Chirurgia Vascolare	0,98

AREA / ATTIVITA' (Valutazione Esterna Utenti)	PUNTEGGIO 2014
Abbandoni dal Pronto Soccorso	3,92
Dimissioni Volontarie di Pazienti dal Ricovero	3,52
Valutazione degli Utenti del Ricovero Ospedaliero	3,44

AREA / ATTIVITA' (Valutazione Interna Dipendenti)	PUNTEGGIO 2014
Partecipazione Indagine Clima Interno	0,12
Assenze Dipendenti	2,68
Tasso Infortuni Dipendenti	0,90
Attività di Formazione	2,94
Il Management per i Dipendenti	2,05
La Comunicazione per i Dipendenti	1,93

AREA / ATTIVITA' (Staff e Valutazione Economica)	PUNTEGGIO 2014
Valutazione Controllo di Gestione	3,64
Valutazione Sistemi Informativi	1,81
Valutazione Servizi di Manutenzione	1,97
Efficienza Prescrittiva Farmaceutica	4,26
Utilizzo Dispositivi Medici	4,39
Costo Medio per Punto DRG dei Ricoveri	2,71

2.4 – Le criticità e le opportunità

Ponendo in evidenza per singola Area soltanto gli indicatori dell’AOU Senese che nell’anno 2014 si sono attestati nelle fasce “molto buono” (tra 3 e 4) ed “ottimo” (tra 4 e 5) del Bersaglio MeS, possiamo citare le seguenti attività con livelli di performance molto positivi:

- AREA PERSEGUIMENTO STRATEGIE REGIONALI – Comunicazione e Partecipazione del Cittadino, Donazioni Organi, Gestione Dati, Sistema di Accredimento;
- AREA VALUTAZIONE SANITARIA – Salute Mentale, Capacità di Governo della Domanda, Percorso Oncologico, Percorso Emergenza-Urgenza, Ricoveri Ripetuti, Rischio Clinico;
- AREA VALUTAZIONE ESTERNA UTENTI – Abbandoni dal Pronto Soccorso, Dimissioni Volontarie dal Ricovero, Valutazione degli Utenti del Ricovero Ospedaliero;
- AREA STAFF E VALUTAZIONE ECONOMICA – Utilizzo Appropriato Dispositivi Medico-Chirurgici, Efficienza Prescrittiva Farmaceutica, Valutazione Sistema di Programmazione e Controllo di Gestione.

Come si può notare, risultano ben più numerosi gli indicatori aziendali con un punteggio elevato (tra 3 e 5) rispetto a quelli che si collocano nelle fasce basse del Bersaglio MeS (tra 0 e 2), nelle quali si trovano le attività aziendali che presentano maggiori margini di miglioramento, che elenchiamo di seguito per singola Area:

- AREA PERSEGUIMENTO STRATEGIE REGIONALI – Tempi di Attesa;
- AREA VALUTAZIONE SANITARIA – Efficienza Degenza Media Chirurgia Vascolare, Qualità di Processo, Appropriately Medica;
- AREA VALUTAZIONE INTERNA DIPENDENTI – Partecipazione Indagine Clima Interno, Tasso Infortuni Dipendenti, Comunicazione per i Dipendenti;
- AREA STAFF E VALUTAZIONE ECONOMICA – Valutazione Sistemi Informativi, Valutazione Servizi di Manutenzione.

Analizzando nel dettaglio in modo particolare le attività dell’Area Valutazione Sanitaria, ovvero quella che rappresenta maggiormente la missione aziendale, è importante mettere in evidenza alcuni indicatori molto positivi dell’AOU Senese nell’anno 2014 quali:

- Tasso Ospedalizzazione Popolazione Senese = 130,76 x 1.000 ab. (dato in progressivo calo ed in costante avvicinamento all’obiettivo regionale inferiore al 120 x 1.000 ab.);
- Peso Medio DRG = 1,77 (il dato più alto tra le Aziende Ospedaliere Toscane);
- Peso Medio DRG Chirurgici Ordinari Programmati = 2,25 (il dato più elevato di tutte le Aziende Sanitarie ed Ospedaliere Toscane, che evidenzia, come per il punto precedente, l’elevata complessità della casistica trattata dall’AOU Senese);
- Indice di Performance Degenza Media Ricoveri Programmati = -0,27 gg rispetto alla Degenza Media attesa (il dato migliore tra le Aziende Ospedaliere Toscane, che

evidenzia una ottimale durata della degenza ospedaliera per i pazienti in relazione alla propria patologia);

- Degenza Media Preoperatoria per Ricoveri maggiori 1 giornata = 1,06 gg (dato in costante calo ed ormai prossimo all'obiettivo regionale inferiore ad 1,00 gg, che evidenzia una buona organizzazione interna del percorso chirurgico visto il breve lasso di tempo che intercorre tra ricovero programmato ed intervento chirurgico);
- % DRG Medici Ordinari dimessi da Reparti Chirurgici = 10,65% (dato in sensibile calo per effetto della riorganizzazione chirurgica aziendale e voce che ha raggiunto il livello massimo di performance regionale);
- % Standard raggiunti Day Surgery per DRG LEA Chirurgici = 71,02% (dato in continua crescita e valore più elevato tra le Aziende Ospedaliere Toscane);
- % Standard regionali raggiunti per DRG LEA Medici = 85,51% (dato in costante crescita e che denota un sensibile calo delle attività di ricovero "potenzialmente" inappropriate);
- % Ricoveri da Pronto Soccorso in Reparti Chirurgici con DRG Chirurgico alla dimissione = 69,90% (dato in sensibile incremento per effetto della riorganizzazione chirurgica).

L'Azienda dovrà consolidare nel tempo gli ottimi livelli di performance già raggiunti in alcune aree ed attività aziendali e potrà inoltre adottare ulteriori misure organizzative necessarie a migliorare alcuni aspetti, processi o dinamiche aziendali dove ancora risultano esservi margini di miglioramento.

A tal fine ad esempio la Direzione Aziendale nell'anno 2014 e nei primi mesi del 2015 ha già messo in campo azioni specifiche relativamente alle voci Tempi di Attesa, Qualità di Processo ed Appropriatezza Medica.

Un ulteriore commento riguarda infine gli aspetti della Partecipazione e Comunicazione: i risultati dell'anno 2014 evidenziano come l'AOU Senese abbia raggiunto livelli di performance molto elevati verso i cittadini e verso l'esterno dell'Azienda ma come, al contrario, i dipendenti lamentino ancora una carenza proprio nella partecipazione e comunicazione interna.

Anche su questo aspetto la Direzione Aziendale sta ponendo la massima attenzione, adottando iniziative volte al maggior coinvolgimento degli operatori nei processi di cambiamento aziendali ed alla maggiore diffusione delle informazioni all'interno dell'Azienda.

Nella tabella in calce si riportano infine alcuni degli obiettivi specifici assegnati dalla Regione Toscana all'AOU Senese per l'anno 2014 ed oggetto di costante monitoraggio da parte dell'Azienda.

Alcuni di essi erano stati esplicitamente scelti nel 2013, poiché sembravano presentare ancora possibili margini di miglioramento (in colore rosso è riportata la macroarea di attività).

I risultati perseguiti dall'AOU Senese, anche in corrispondenza di molte delle seguenti voci, confermano il buon andamento aziendale delle attività svolte nell'anno 2014:

Indicatore	Dato Aziendale 2013	Obiettivo RT 2014	Dato Aziendale 2014
ESITI			
Mortalità a seguito di ricovero ospedaliero per Infarto Miocardico Acuto (IMA), Ictus, Tumore Maligno allo Stomaco (chirurgici)	Inferiore alla media nazionale (ultimo dato disponibile 2012)	Mantenimento (monitoraggio a cura di Age.na.s)	Inferiore alla media nazionale (ultimo dato disponibile 2013)
APPROPRIATEZZA E PERCORSI ORGANIZZATIVI			
C4.9 DRG LEA Medici: % standard raggiunti per ospedalizzazione (Patto per la Salute 2010-2012)	80,0%	> 89,0%	85,5%
C4.12 DRG LEA Chirurgici: % standard raggiunti per % Day-Surgery (Patto per la Salute 2010-2012)	61,0%	> 78,2%	71,0%
C3.1 Degenza media pre-operatoria per ricoveri maggiori di 1 giorno	1,72 gg degenza	< 1,00	1,06
C5.2 % fratture femore operate entro 2 gg (Patto per la Salute 2010-2012)	54,4%	> 80,0%	47,6%
C7.1 % di parti cesarei depurati (NTSV)	28,3%	< 20,8%	< 24,9%
PRONTO SOCCORSO			
C16.1 % pazienti con codice giallo visitati entro 30 minuti	97,3%	Mantenimento e comunque > 90,0%	96,9%
C16.2 % pazienti con codice verde visitati entro 1 ora	95,2%	Mantenimento e comunque > 85,0%	93,2%
C16.3 % pazienti con codice verde non inviati al ricovero con tempi di permanenza inferiori a 4 ore	82,5%	> 85,0%	79,3%
C16.4 % pazienti inviati al ricovero da PS con tempi di permanenza entro 8 ore	94,0%	Mantenimento e comunque > 95,0%	88,4%
C16.7 % pazienti (provenienti da PS) ricoverati in reparti chirurgici e dimessi con DRG chirurgico	60,3%	> 65,0%	69,9%
D9a Abbandoni dal Pronto Soccorso	1,4%	Mantenimento e comunque < 2,3%	1,9%
AREE DI DEGENZA			
C2a.2 Tasso % di Occupazione Posti Letto (Degenza Ordinaria)	75,1%	> 85,0%	75,1%
MOBILITA' SANITARIA			
B17.3 % Fughe extraregione per alta specialità chirurgica (pazienti Area Vasta Toscana Sud-Est)	12,2% (ultimo dato disponibile 2012)	< 9,0%	dato 2013 ancora non disponibile
% Attrazione pazienti da extraregione (Degenza Ordinaria)	20,2%	Mantenimento e comunque > 15,0%	20,2%

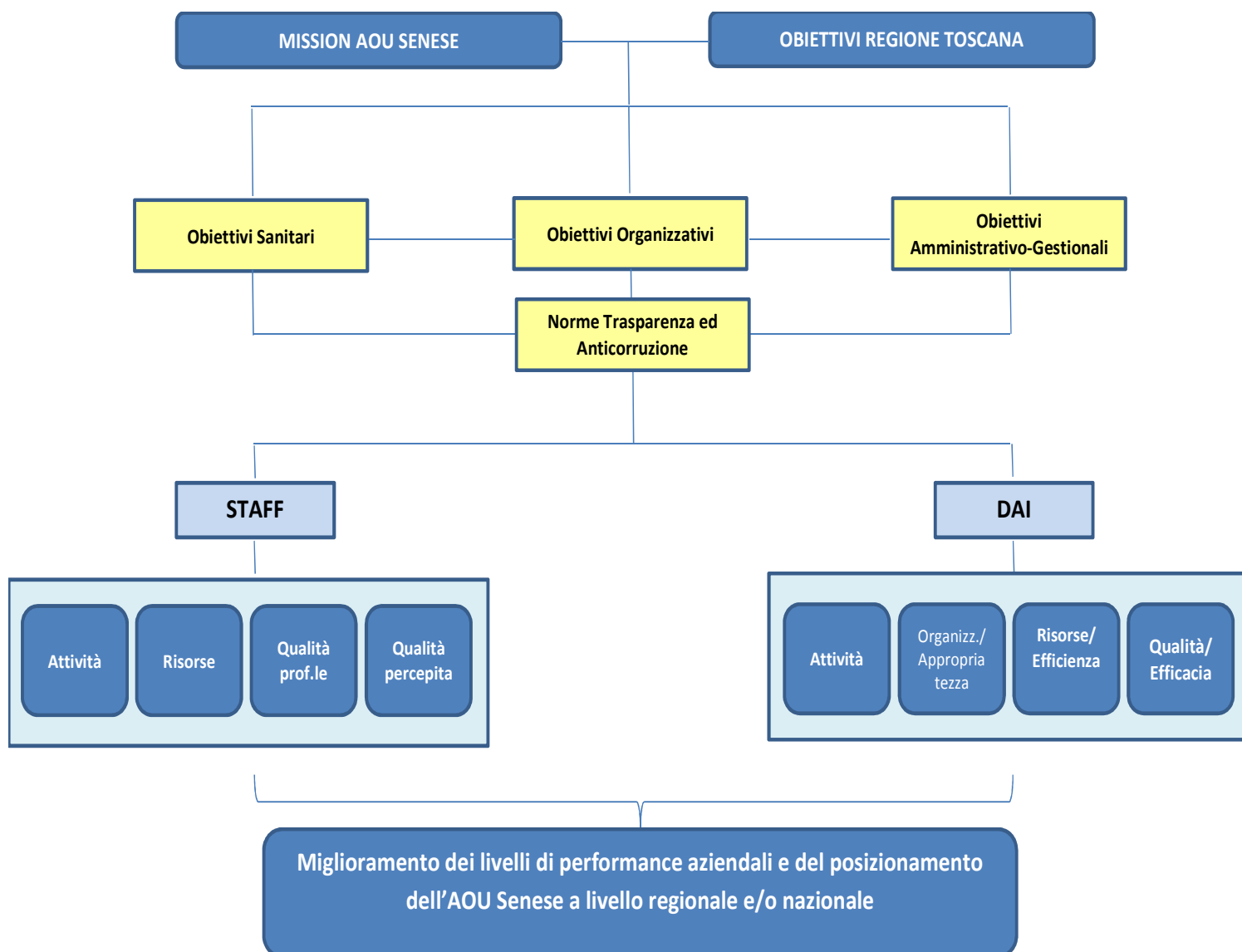
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

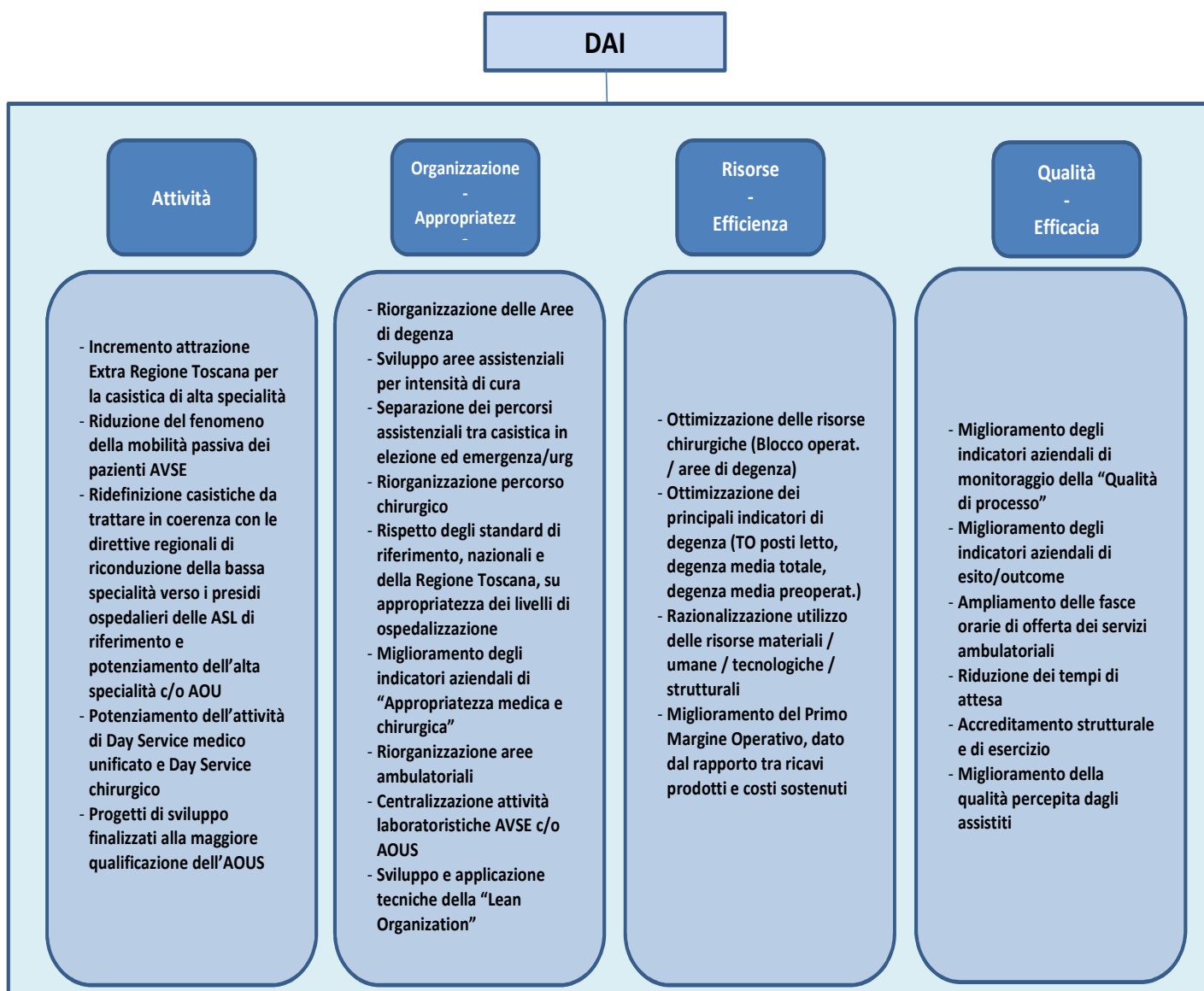
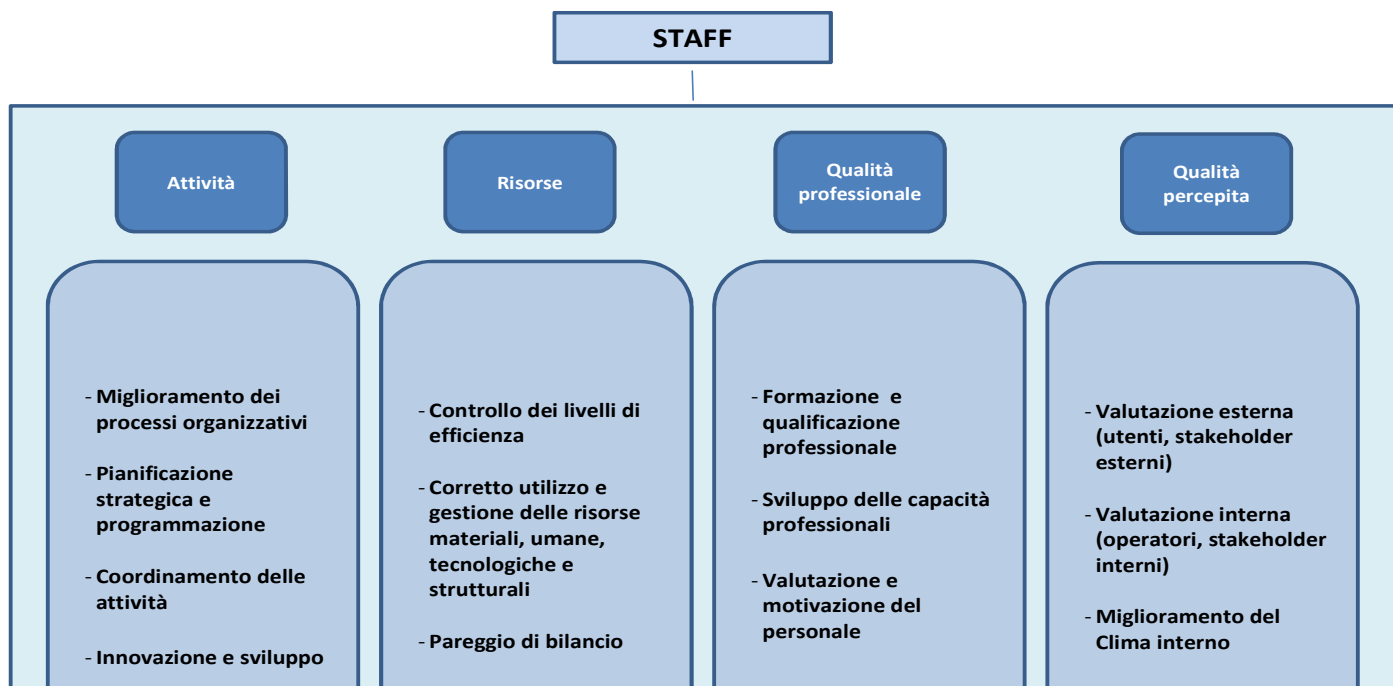
3.1 – Albero della performance

L'albero della performance è un diagramma che rappresenta graficamente i legami tra mission aziendale, aree di attività, obiettivi strategici ed obiettivi operativi.

Tale rappresentazione mostra come gli obiettivi, di diversa natura, contribuiscano, ai vari livelli organizzativi e dentro un disegno strategico complessivo coerente, al raggiungimento della mission ed al miglioramento dei livelli di performance complessivi.

Gli obiettivi annuali, declinati sulla base degli indirizzi strategici aziendali, nonché dei documenti di programmazione nazionali e regionali, costituiscono la base di partenza per l'elaborazione dell'albero della performance, in cui è rappresentata graficamente la loro successiva attribuzione ai vari livelli organizzativi aziendali.





3.2 – Obiettivi strategici

La Direzione Aziendale dell’AOU Senese ha definito la propria programmazione strategica triennale 2014-2016, in ottemperanza a quanto prescritto a livello Regionale ed in particolar modo a quanto stabilito dalla Delibera della GRT n. 1235 del 28.12.2012 (“Approvazione linee di indirizzo alle Aziende Sanitarie ed alle Aree Vaste per il riordino del Sistema Sanitario Regionale Toscano e relativo Piano Operativo”).

Sulla base degli indirizzi forniti dalla Regione Toscana per il riordino del Sistema Sanitario Regionale, l’AOU Senese ha individuato i seguenti punti per orientare le proprie strategie di medio periodo e per assegnare gli obiettivi operativi e budgetari alle varie Strutture ed ai vari operatori all’interno dell’Azienda:

Ospedale-Territorio

Nel quadro di un significativo invecchiamento della popolazione e dell’aumento di prevalenza delle malattie croniche, lo sviluppo delle cure primarie e la globale presa in carico del paziente rappresentano obiettivi per cui è necessario riprogettare l’assistenza territoriale ed il collegamento tra essa e l’assistenza ospedaliera di 1°, di 2° e di 3° livello.

Ciò deve prevedere lo sviluppo di percorsi integrati di cura coerenti con le indicazioni regionali, inerenti sia gli obiettivi di salute che il corretto utilizzo delle risorse, e la ridefinizione delle rispettive casistiche da trattare tra l’AOU e le AUSL limitrofe.

Anche l’organizzazione ospedaliera deve essere pertanto orientata verso la ricerca di un nuovo equilibrio tra qualità delle cure e sostenibilità del sistema.

Appropriatezza dell’attività ospedaliera

I meccanismi prescelti per favorire l’appropriatezza delle prestazioni ospedaliere sono di tipo diretto ed indiretto.

Per ciò che concerne i meccanismi diretti, questi sono volti ad individuare le attività di ricovero ad alto rischio di inappropriately e ad adottare strategie mirate alla loro riduzione, incentivando le prestazioni a maggior valore aggiunto per il cittadino.

Per quanto concerne i meccanismi di tipo indiretto, essi sono rivolti a modificare le modalità di valorizzazione delle prestazioni di diagnosi e cura a favore dei pazienti cronici, non considerandoli più come una somma di singoli episodi, ma trattandole come percorsi, cioè con una formula complessiva che consideri la globale presa in carico del paziente e l’aderenza a specifici piani terapeutici.

L’analisi della potenziale inappropriately della produzione ospedaliera dovrebbe comportare:

- una riduzione di quelle prestazioni per le quali non esistono consolidate evidenze scientifiche di reale beneficio per gli assistiti,
- una riduzione della variabilità di volumi erogati, quando non riferibili a differenze epidemiologiche provate,
- una focalizzazione dell’erogazione nelle sole realtà in grado di produrre un numero di prestazioni adeguato a garantire risultati coerenti con il valore teorico atteso.

Al fine di supportare e valutare correttamente le strategie regionali è necessario perseguire il miglioramento della qualità di codifica di tutti i flussi amministrativi aziendali.

Emergenza-Urgenza

Le nuove soluzioni organizzative regionali prevedono, di concerto tra le Aziende Ospedaliere Universitarie e le Aziende Sanitarie Territoriali limitrofe:

- la realizzazione di Centrali Operative di Area Vasta;
- la riorganizzazione complessiva della rete territoriale di emergenza-urgenza;
- l'analisi e la ridefinizione dei flussi ottimali di pazienti (in termini di volumi e di tipologie di casistica) in regime di emergenza-urgenza che devono essere indirizzati al Dipartimento Emergenza dell'AOU piuttosto che alle Strutture di Pronto Soccorso delle AUSL;
- la standardizzazione del servizio regionale di elisoccorso.

Riorganizzazione della rete dei Laboratori

Nella riorganizzazione delle attività dei laboratori di analisi uno tra gli aspetti fondamentali risulta essere il miglioramento dell'appropriatezza prescrittiva.

Gli strumenti per raggiungere gli obiettivi di appropriatezza prescrittiva sono identificabili in percorsi formativi condivisi e nello sviluppo di supporti informatici che aiutino a seguire il percorso diagnostico più appropriato.

Un secondo aspetto fondamentale è quello relativo alla razionalizzazione della rete dei laboratori; nel processo di riorganizzazione si deve necessariamente tenere conto della presenza di laboratori universitari dove sono presenti specifiche competenze professionali e viene svolta attività di ricerca traslazionale finalizzata alla messa a punto di indagini di laboratorio innovative.

Prerequisito, per qualsiasi forma di organizzazione che preveda movimentazione di esami fra più Strutture, è l'implementazione di un sistema di trasporti efficiente in grado di garantire viaggi programmati ed in emergenza e la definizione in prima istanza di un'architettura informatica in grado di consentire la comunicazione bidirezionale fra tutte le Strutture della rete.

Il terzo aspetto è quello relativo alla creazione di un Laboratorio "unico" virtuale di Area Vasta per gli esami di alta specializzazione e/o con bassa massa critica, che utilizzano sistemi analitici dedicati o di routine, e quelli che non necessitano di risposta rapida e che hanno massa critica che non satura le potenzialità analitiche delle strumentazioni presenti sul mercato se mantenute in ciascun Laboratorio di Area Vasta.

Per ciò che concerne la Medicina Trasfusionale, l'obiettivo prioritario è quello di realizzare un'Officina Trasfusionale su tre sedi di Area Vasta, con programmazione e

gestione unitaria a livello regionale, dove dovranno essere accentrate la fase di validazione biologica NAT, sierologica, immunoematologica, di lavorazione e produzione di emocomponenti, secondo un cronoprogramma concordato che terrà in considerazione i necessari aspetti informatici e le esigenze delle singole Aziende.

La sede dell'Officina Trasfusionale, individuata per l'Area Vasta Toscana Sud-Est, è presso l'AOU Senese.

La centralizzazione delle attività di Laboratorio di Genetica Medica nei laboratori di riferimento delle AOU costituisce l'avvio di un percorso verso la creazione di un unico Laboratorio regionale per le analisi molecolari delle patologie.

Per assicurare tempestività nella risposta degli esami eseguiti dalle Strutture di Anatomia Patologica, occorre in prima istanza stabilire i tempi standard per la consegna del referto a seconda delle varie tipologie del materiale inviato per l'analisi. Tale tempistica, assieme al volume di attività, permetterà di stabilire sia le dotazioni strumentali che di personale necessarie per la corretta erogazione delle prestazioni.

Per quanto attiene i riscontri diagnostici, l'obiettivo è quello della realizzazione di una sala settoria ove concentrare, in sede regionale, le richieste di riscontri diagnostici dei casi ad alto rischio di contaminazione biologica, individuando tra tutte le Aziende Sanitarie il personale tecnico ed i patologi da mettere a disposizione per l'esecuzione del riscontro diagnostico.

Razionalizzazione dell'utilizzo di Beni e Servizi

L'obiettivo che il Sistema complessivamente si pone è quello di innalzare i propri livelli di efficienza, attraverso la massima razionalizzazione di Farmaci, Dispositivi Medici, Ausili, Apparecchiature Elettromedicali ad Alto Costo, Prodotti Informatici e Servizi Manutentivi e Beni Economici.

Le Aziende del Servizio Sanitario Toscano stanno continuando ad adottare misure di contenimento della spesa per l'approvvigionamento di tali fattori produttivi, al fine di reperire al proprio interno ed attraverso forme di economia interna le risorse necessarie all'avvio di nuove attività e/o allo sviluppo di quelle già esistenti.

Visti gli obiettivi strategici regionali e gli indirizzi della pianificazione strategica di Area Vasta Toscana Sud-Est volta alle tematiche appena citate, la Direzione Aziendale dell'AOU Senese, focalizzando l'attenzione sugli aspetti fondamentali della nostra organizzazione e traendo spunto dagli elementi direttamente collegati alle tematiche presenti nella normativa nazionale e regionale di riferimento, ha individuato le seguenti linee strategiche prioritarie per l'anno 2014, che sono state successivamente ricondotte all'interno del Processo di Budget aziendale annuale:

1. RIORGANIZZAZIONE delle AREE di DEGENZA, attraverso la rimodulazione della dotazione dei posti-letto, l'organizzazione degli stessi per aree omogenee e per intensità di cura, la separazione tra i percorsi organizzativi dell'emergenza-urgenza e quelli dell'assistenza programmata, la definizione delle attività di base (da garantire) e di elevata specializzazione e complessità (da potenziare);
2. RIORGANIZZAZIONE del PERCORSO CHIRURGICO, per ridefinire i tempi operatori ottimali da rendere disponibili agli operatori in virtù delle casistiche da trattare, delle liste operatorie aziendali e dei tempi di attesa e per ottimizzare l'utilizzo delle risorse necessarie all'interno sia del blocco operatorio che delle aree di degenza;
3. RECUPERO delle "FUGHE" dei pazienti dell'Area Vasta Sud-Est per le attività di ricovero di alta specialità ed INCREMENTO dell'ATTRAZIONE dei pazienti da Extra Regione per i ricoveri appropriati o DRG di elevata complessità (con peso >2,5);
4. APPROPRIATEZZA dell'attività di RICOVERO in relazione ai DRG Medici e Chirurgici potenzialmente inappropriati se erogati in regime di Degenza Ordinaria, secondo il Patto per la Salute 2010-2012 ed in base alle valutazioni regionali (Sistema di Valutazione "Laboratorio MeS" della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa) sull'appropriatezza delle attività e sui Ricoveri Evitabili (con abbattimento economico regionale alle Aziende Sanitarie del valore dei DRG);
5. MIGLIORAMENTO delle PERFORMANCE della DEGENZA MEDIA complessiva per tutte le Strutture (in modo da riallineare la DM aziendale alle DM attese regionali per singolo DRG) e preoperatoria per le Strutture chirurgiche (alcune delle quali presentano un valore superiore allo standard regionale indicato in 1,00 gg);
6. MIGLIORAMENTO del POSIZIONAMENTO AZIENDALE rispetto ai livelli di performance prodotti, in termini di efficienza, efficacia, organizzazione, qualità, appropriatezza, ..., dalle altre Aziende Sanitarie Toscane (Bersaglio MeS);
7. RIORGANIZZAZIONE delle AREE destinate alle attività AMBULATORIALI, attraverso la centralizzazione di poli di attività multidisciplinare, il potenziamento del Day Service Medico Unificato, l'attivazione del Day Service Chirurgico, l'ampliamento delle fasce orarie giornaliere di offerta dei servizi (anche in base ai tempi di attesa), la riorganizzazione delle attività di prenotazione (passaggio a CUP delle Prime Visite non urgenti, altri accessi prenotati in agende "di percorso"), di prescrizione (e-prescription, applicazione dei criteri di priorità secondo le percentuali regionali, firma digitale) e di registrazione delle prestazioni svolte, in relazione alla verifica dell'avvenuto pagamento del ticket da parte dell'utenza prima dello svolgimento delle attività;
8. CENTRALIZZAZIONE delle attività di LABORATORIO, che dovrà dare luogo a forme di razionalizzazione organizzativa (attraverso l'ulteriore riduzione del numero di laboratori a livello Aziendale e la centralizzazione presso l'AOU Senese di attività laboratoristiche dell'Area Vasta Toscana Sud-Est nelle specialità regionali di Patologia Clinica, Microbiologia e Virologia, Medicina TrASFusionale, Genetica Medica, Anatomia Patologica), di informatizzazione dei laboratori e di analisi del

- corretto utilizzo delle risorse disponibili (tramite il benchmark tra i costi delle prestazioni potenzialmente “sovrapponibili”);
9. SVILUPPO dell’ORGANIZZAZIONE per PROCESSI, anche tramite l’adozione e la diffusione del modello “LEAN Organization”;
 10. RAZIONALIZZAZIONE dell’utilizzo delle RISORSE aziendali ed ANALISI delle ASSEGNAZIONI ECONOMICHE per Beni di Consumo alle Strutture, in virtù delle indicazioni sul contenimento dei costi previsto per il 2014, del raggiungimento degli indicatori regionali sulla farmaceutica ospedaliera e della necessità aziendale di potenziare alcune attività di elevata specializzazione e ad alto costo;
 11. RIMODULAZIONE delle STRUTTURE ORGANIZZATIVE complesse e semplici Aziendali, tramite la definizione di soglie operative e volumi minimi di attività (per tipologia) per Struttura ed il riorientamento della casistica da trattare, in relazione agli Indicatori di Volume previsti nel Regolamento di attuazione del Decreto Balduzzi e nel Piano Nazionale Esiti (PNE) del Ministero della Salute;
 12. SVILUPPO del SISTEMA aziendale di VALUTAZIONE del PERSONALE, anche tramite la condivisa definizione di obiettivi, articolati e differenziati per Struttura, assegnati al personale del Comparto;
 13. MIGLIORAMENTO, tramite la TRASPARENZA, l’innovazione e la semplificazione, dell’ACCESSIBILITA’ per l’utenza ai SERVIZI sanitari ed amministrativi aziendali;
 14. Adozione delle misure necessarie alla PREVENZIONE dei possibili fenomeni di CORRUZIONE.

Tutti gli obiettivi strategici aziendali di medio periodo vengono tradotti e declinati in obiettivi operativi annuali ed assegnati all’interno dell’Azienda alle varie Strutture ed agli operatori coinvolti attraverso il Processo di Negoziazione di Budget.

Tali obiettivi operativi sono rappresentati e formalizzati all’interno delle singole Schede di Budget, ovvero lo strumento operativo di supporto in cui vengono analiticamente e dettagliatamente esplicitati gli obiettivi da perseguire, le risorse a tal fine assegnate ed i parametri per la valutazione dei risultati.

Essa si articola in Sezioni, a loro volta costituite da un numero variabile di Obiettivi (regionali/aziendali) e di relativi Indicatori, in cui per ciascuna Struttura sono riportati gli obiettivi da perseguire, con un diverso sistema di pesi e di punteggi assegnati loro per la successiva valutazione dei risultati (tramite il sistema di indicatori collegato).

Nella Tabella in calce sono riportati gli obiettivi strategici aziendali, richiamati anche all’interno dell’albero della performance, con i rispettivi risultati attesi per l’anno 2014, gli indicatori di misurazione ed il risultato effettivamente raggiunto a livello aziendale.

Obiettivo STRATEGICO	Obiettivo OPERATIVO	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo
1. Riorganizzazione delle Aree di Degenza	Apertura nuovo Reparto Nefrologia, Dialisi e Trapianti	Verifica Apertura Reparto	Apertura entro Luglio 2014	Apertura fine Giugno 2014	OK
1. Riorganizzazione delle Aree di Degenza	Riorganizzazione Degenze Malattie Infettive	Verifica avvenuta riorganizzazione	Trasferimento entro Luglio 2014	Trasferimento 10 Giugno 2014	OK
1. Riorganizzazione delle Aree di Degenza	Potenziamento Attività di Ricovero di Alta Specialità	N° Ricoveri per Attività Trapiantologica	Mantenimento nel 2014 dei volumi 2013	2014 = 129 2013 = 114	OK
1. Riorganizzazione delle Aree di Degenza	Potenziamento Attività di Ricovero di Alta Specialità	N° Interventi con Metodica Robot-Assistita	Incremento nel 2014 dei volumi 2013	2014 = 161 2013 = 137	OK
2. Riorganizzazione del Percorso Chirurgico	Apertura nuovi Reparti Chirurgia Programmata e Chirurgia d'Urgenza	Verifica Apertura Reparti	Trasferimento entro Giugno 2014	Trasferimento 7 Giugno 2014	OK
2. Riorganizzazione del Percorso Chirurgico	Partecipazione Processo Riorganizzazione Chirurgica	Verifica Partecipazione ad Incontri sul tema	Piena partecipazione del personale coinvolto	Partecipazione ad Incontri sul tema	OK
3. Recupero delle "Fughe" di pazienti AV Sud-Est (alta specialità)	Riduzione delle "Fughe" di pazienti AV Sud-Est (alta specialità)	Volumi e importi di Fughe AVSE (7 specialità) 2014 vs 2013	Riduzione vs 2013 volumi ed importi di Fughe AVSE	Monitoraggio e flussi in calo	OK
3. Incremento delle Attrazioni di pazienti da Extra Regione	Incremento delle Attrazioni di pazienti da Extra Regione	% di ricoveri su pazienti da Extra Regione	> 15%	20,2%	OK
4. Appropriatelyzza delle Attività di Ricovero	Appropriatezza delle Attività di Ricovero DRG Medici	% di standard regionali raggiunti LEA DRG MEDICI	> 89%	86%	OK (in miglioramento)
4. Appropriatelyzza delle Attività di Ricovero	Appropriatezza delle Attività di Ricovero DRG Medici	N° Ricoveri Ordinari DRG Medici potenzialmente inappropriati	< dato 2013 (< 1.685)	1.552	OK
4. Appropriatelyzza delle Attività di Ricovero	Appropriatezza delle Attività di Ricovero DRG Medici	N° Ricoveri Ordinari DRG Medici potenzialmente inappropriati (da PS)	< dato 2013 (< 581)	448	OK
4. Appropriatelyzza delle Attività di Ricovero	Appropriatezza delle Attività di Ricovero DRG Chirurgici	% di standard regionali raggiunti per Day Surgery LEA DRG CHIRURGICI	> 78%	71%	OK (in miglioramento)
4. Appropriatelyzza delle Attività di Ricovero	Appropriatezza delle Attività di Ricovero	% di DRG Medici dimessi da Reparti Chirurgici	< 15%	10,65%	OK
4. Appropriatelyzza delle Attività di Ricovero	Appropriatezza delle Attività di Ricovero	N° Preospedalizzazioni	Incremento N° 2014 vs 2013	2014 = 7.421 2013 = 7.224	OK

Obiettivo STRATEGICO	Obiettivo OPERATIVO	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo
5. Miglioramento delle Performance della Degenza Media	Allineamento della Degenza Media alle DM attese regionali	Degenza Media Degenza Ordinaria	dato aziendale per specialità < DM attesa regionale	6,68 gg	OK
5. Miglioramento delle Performance della Degenza Media	Contenimento della Degenza Media preoperatoria	DM preoperatoria (interventi programmati)	< 1,00 gg	1,06 gg	OK (in miglioramento)
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Miglioramento specifiche voci del Bersaglio MeS	% Colectomie laparoscopiche 0-1 gg o in Day Surgery	> 62%	45%	OK parzialmente (in miglioramento)
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Miglioramento specifiche voci del Bersaglio MeS	% Appendicectomie urgenti in laparoscopia su donne 15-49 età	> 90%	90%	OK
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Miglioramento specifiche voci del Bersaglio MeS	% Prostatectomia Transuretrale	> 60%	68%	OK
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Miglioramento specifiche voci del Bersaglio MeS	% riparazione valvola mitrale	> 64%	56%	OK parzialmente
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Miglioramento specifiche voci del Bersaglio MeS	% fratture femore anca operate entro 2 gg	> 80%	48%	NON raggiunto
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Miglioramento specifiche voci del Bersaglio MeS	% parti cesarei NTSV	< 20,8%	24,9%	OK (in miglioramento)
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Miglioramento specifiche voci del Bersaglio MeS	% ricoveri ordinari medici brevi (0-2 gg)	< 13%	20%	OK parzialmente
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Tempestività Chiusura e Completezza Flusso SDO	N° SDO Incomplete al giorno 10 mese successivo alla dimissione	Riduzione 2014 vs 2013	2014 = 1.658 2013 = 2.309	OK
6. Miglioramento del Posizionamento Aziendale	Utilizzo Strumenti di Gestione del Rischio Clinico	N° Audit e Rassegne Mortalità effettuate	Mantenimento nel 2014 dei volumi 2013	2014 = 609 2013 = 637	OK

Obiettivo STRATEGICO	Obiettivo OPERATIVO	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo
7. Riorganizzazione delle Aree Ambulatoriali	Potenziamento Attività Ambulatoriale	Volume Prestazioni di Attività Ambulatoriale	Incremento N° Prestazioni 2014 vs 2013	a seconda delle Strutture	OK
7. Riorganizzazione delle Aree Ambulatoriali	Potenziamento Attività Ambulatoriale	N° Pacchetti di Day Service (Prestazioni multidisciplinari)	Incremento N° Day Service 2014 vs 2013	2014 = 6.379 2013 = 5.811	OK
7. Riorganizzazione delle Aree Ambulatoriali	Prenotazione a CUP delle Prime Visite Ambulatoriali	% Prime Visite prenotate a CUP sul totale	Incremento % Prime Visite prenotate a CUP 2014 vs 2013	2014 = 70% 2013 = 61%	OK
8. Centralizzazione delle Attività di Laboratorio	Accentramento attività specialistiche di AVSE c/o l'AOU Senese	Volume Esami di Laboratorio specialistici	Incremento N° esami specialistici 2014 vs 2013		OK
8. Centralizzazione delle Attività di Laboratorio	Appropriatezza delle richieste di Esami di Laboratorio su ricoverati	Volume Esami di Laboratorio richiesti su ricoverati	Monitoraggio appropriatezza		OK
8. Centralizzazione delle Attività di Laboratorio	Appropriatezza delle richieste di Esami di Laboratorio su ricoverati	Volume Esami di Laboratorio richiesti su ricoverati in urgenza	Mantenimento nel 2014 del dato 2013	2014 = 30,3% 2013 = 29,8%	OK
9. Sviluppo dell'Organizzazione per Processi	Obiettivi specifici di Lean Organization	Indicatori specifici di Lean Organization	a seconda delle Strutture	a seconda delle Strutture	OK
10. Razionalizzazione dell'utilizzo delle Risorse Aziendali	Rispetto Assegnazione economica per Beni di Consumo	Scarto valore economico per Farmaci/Mat.Sanitari vs assegnazione budget	a seconda delle Strutture	a seconda delle Strutture	OK
10. Razionalizzazione dell'utilizzo delle Risorse Aziendali	Miglioramento Primo Margine Operativo	PMO (rapporto Ricavi prodotti / costi diretti per Struttura)	Valore PMO 2014 vs 2013	a seconda delle Strutture	OK
10. Razionalizzazione dell'utilizzo delle Risorse Aziendali	Efficienza Attività di Laboratorio	Incidenza % Costo Diagnostici / Valore Prestazione	Riduzione incidenza % 2014 vs 2013	a seconda delle Strutture	OK
Sistema Accreditamento e Qualità	Manuale Qualità e Obiettivi specifici per Specialità	Revisione Manuale Qualità ed Indicatori specifici	a seconda delle Strutture	a seconda delle Strutture	OK

3.3 – Obiettivi e piani operativi

Attraverso i processi di pianificazione strategica e di programmazione budgetaria, la Direzione Aziendale assegna a tutte le strutture organizzative obiettivi triennali ed annuali, oltre alle azioni e alle misure necessarie al loro raggiungimento.

Gli obiettivi operativi di struttura/equipe costituiscono l'oggetto della negoziazione del Budget operativo dell'Azienda, che si basa sul miglioramento, sviluppo e coordinamento delle attività volte all'efficace ed efficiente erogazione delle prestazioni e dei servizi e sull'appropriata organizzazione, gestione ed utilizzo delle risorse materiali, umane, tecnologiche e strutturali assegnate.

Il Budget di Struttura si esplicita in obiettivi quali-quantitativi di produzione e di attività ed in indici di assorbimento delle risorse assegnate.

La Scheda di Budget è lo strumento operativo di supporto in cui gli obiettivi sono dettagliatamente articolati, unitamente agli indicatori da utilizzare per misurarne il grado di raggiungimento. Il Controllo di Gestione produce periodicamente una dettagliata reportistica per il costante monitoraggio dell'andamento di gestione.

Gli obiettivi operativi, declinazione degli obiettivi strategici di cui alla precedente sezione, sono stati individuati per l'anno 2014, sia per il personale della dirigenza che per il personale del comparto, in sede di negoziazione budget che avviene a livello di struttura complessa o struttura semplice dipartimentale e sono riportati nelle singole Schede di Budget.

La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati nell'anno 2014 alle singole strutture aziendali, avviene sulla base di criteri, tempi e metodi discussi con le Organizzazioni Sindacali ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

In particolare, per l'area del comparto, è stato sottoscritto e recepito con Deliberazione n.621 del 30.10.2014 una preintesa che riporta criteri e fasce di scostamento per gli obiettivi assegnati nell'anno 2014, precisando che gli obiettivi sono individuati per ciascun reparto/servizio e per ciascun profilo professionale presente al loro interno.

Sulla base dei criteri definiti nel documento citato, sono state effettuate fino ad oggi le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi relativamente al periodo 1.1.2014-30.6.2014, i cui esiti sono stati validati dall'OIV e che si riportano nella tabella che costituisce l'Allegato 1 alla presente Relazione.

Per il secondo semestre 2014, le verifiche sono in fase di conclusione e gli esiti saranno presentati all'OIV entro i primi 15 giorni del mese di luglio p.v.

Per il personale afferente all'area della dirigenza, criteri, tempi e fasce di scostamento sono riportati nel documento sottoscritto in data 20/11/2013 con le Organizzazioni Sindacali. Le verifiche tecniche sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno 2014 saranno presentate all'OIV non appena conclusa la fase tecnica per determinare il grado di realizzazione degli obiettivi.

3.4 – Obiettivi individuali

L'anno 2014 rappresenta l'ultimo anno del ciclo della performance di applicazione dei regolamenti aziendali sulla valutazione individuale vigenti dal 2010. Dal 2015 saranno introdotti significativi cambiamenti, di cui si fa cenno al termine di questo punto della relazione.

Come rilevabile dall'attestazione di monitoraggio dell'OIV al 30/04/2014 pubblicata nell'apposita sezione del sito web (Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/Attestazioni OIV anno 2014), gli obiettivi individuali 2014 risultano assegnati:

- al personale dirigente con incarico di struttura complessa o struttura semplice autonoma (n.102)
- al personale del comparto titolare di incarico gestionale (posizione organizzativa e coordinamento (n.124).

Obiettivi individuali 2014 del personale del comparto:

Il rimanente personale del comparto, non disponendo ancora dell'assegnazione degli obiettivi individuali da parte dei propri valutatori attraverso la scheda individuale firmata per condivisione (strumento in uso dall'anno 2015, vedi di seguito), riceve comunque la valutazione individuale sull'apporto al risultato di struttura e sui comportamenti posti in essere, utilizzando la scheda approvata con il CCIA del 18/02/2010. Al momento della predisposizione della presente relazione, è in corso la valutazione individuale 2014 secondo le modalità appena descritte.

Obiettivi individuali 2014 del personale dirigente:

Con riferimento al 2014, gli obiettivi individuali sono stati assegnati ai direttori di unità operativa complessa e di unità operativa semplice autonoma (obiettivi aggiuntivi individuali, oltre a quelli della propria struttura) i quali vengono valutati annualmente dall'OIV per il grado di raggiungimento dei risultati di budget della propria struttura e per quelli aggiuntivi individuali.

I dirigenti medici e sanitari assegnati alle strutture e gli altri dirigenti del ruolo tecnico, professionale e amministrativo non hanno schede individuali di assegnazione obiettivi operativi (retribuzione di risultato in ragione della percentuale di raggiungimento della struttura di appartenenza).

Nuovo sistema di definizione degli obiettivi individuali dal 2015:

In attuazione di quanto previsto nel Piano della Performance 2015-2017, nel corso del primo semestre 2015 si sono svolti i confronti con le Organizzazioni Sindacali del Comparto, la RSU, le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza e Universitarie, per la necessaria informativa e concertazione finalizzate alla revisione del sistema di valutazione individuale del personale del comparto e della dirigenza, come da normativa

regionale e conseguenti linee guida di attuazione (Deliberazioni GRT n.465/2012 e n.308/2013).

In esito a tali incontri è già stato adottato, con Deliberazione n.358/2015, il nuovo regolamento per la valutazione individuale del personale del comparto (dipendente e convenzionato), che prevede entro il primo semestre 2015 l'assegnazione degli obiettivi individuali ed entro il primo bimestre dell'anno 2016 la valutazione finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi e sui comportamenti e competenze organizzative, secondo i metodi e criteri indicati nel regolamento.

In concreto, a partire dagli obiettivi 2015 di struttura del comparto, formalizzati nelle schede di budget di cui al punto 3.3, tutti i Valutatori/sovraordinati gerarchici (Coordinatori sanitari, Dirigenti/direttori di struttura, Responsabili di incarico di posizione organizzativa) sono stati chiamati entro la fine del primo semestre 2015 a predisporre e firmare per condivisione con i valutati del comparto le nuove schede, su procedura informatizzata.

Il processo di assegnazione che si sta per concludere è stato preceduto da specifici incontri informativi sull'utilizzo della procedura e da riunioni operative finalizzate all'omogeneità dei criteri utilizzati dai valutatori per la declinazione degli obiettivi individuali.

Seguiranno specifici incontri formativi rivolti a tutti i valutatori aziendali, nel corso del secondo semestre, per preparare opportunamente la seconda fase di applicazione (valutazione finale).

Per il personale della dirigenza, il percorso di revisione non si è ancora concluso, sono tuttora in corso gli incontri sindacali finalizzati alla discussione e concertazione per adeguare il sistema di valutazione individuale alle disposizioni regionali, prevedendo anche per i dirigenti l'assegnazione degli obiettivi individuali su apposita scheda firmata per condivisione e la valutazione finale annuale incentrata sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e sui comportamenti e competenze organizzative.

A completamento di quanto sopra, è opportuno ricordare che la Direzione Aziendale nel corso del secondo semestre 2015, al fine di migliorare ulteriormente il sistema di valutazione individuale e renderlo strumento di conoscenza e valorizzazione delle risorse umane e professionali (oltre che strumento correlato alla gestione della retribuzione incentivante) intende sperimentare, con opportune modalità condivise, già nel corrente anno 2015 (sia per il personale dirigente che per quello del comparto) il nuovo questionario di valutazione individuale sui comportamenti e competenze organizzative, già definito dalla società affidataria del servizio di consulenza al termine di un'accurata fase di analisi che ha visto un'ampia partecipazione del personale aziendale (circa 300 tra

responsabili o operatori). I dirigenti apicali sono già stati informati, si stanno predisponendo ulteriori incontri informativi per acquisire gli elementi utili alle modalità di sperimentazione, per la piena messa a regime nel 2016.

L'anno 2015 costituisce l'anno di transizione che vede l'introduzione di un rinnovato modello di gestione del ciclo della performance attuativo delle linee guida regionali, caratterizzato da una forte integrazione tra la performance organizzativa e quella individuale (attraverso il parziale ribaltamento degli obiettivi di struttura su quelli individuali, tenendo conto dei ruoli e della professionalità), con un intenso coinvolgimento di tutti i soggetti interessati sia in fase di assegnazione degli obiettivi che di monitoraggio e valutazione finale. Dall'introduzione delle nuove metodologie la Direzione Aziendale auspica un significativo miglioramento della qualità dei processi e della partecipazione e responsabilizzazione degli operatori, con positiva ricaduta anche in termini di clima organizzativo.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

La Regione Toscana (con la Delibera GRT n.1164 del 23.12.2013 “Individuazione ed assegnazione obiettivi alle Aziende Sanitarie, agli Estav, ai fini della valutazione dell’attività svolta nell’anno 2014”) ha individuato ed assegnato all’AOU Senese i principali obiettivi da perseguire nell’anno 2014.

In particolare sono esplicitati i seguenti 3 Macroobiettivi, che l’Azienda era tenuta a perseguire, ovvero:

- Contributo aziendale all’equilibrio economico-finanziario della Regione Toscana;
- Rispetto degli indicatori regionali di Accreditamento strutturale e di esercizio;
- Adempimento degli obblighi previsti al tavolo LEA da parte della Regione Toscana.

La documentazione regionale, in materia di rispetto degli accordi economico-finanziari da parte dell’AOU Senese, di attestazione del raggiungimento degli obiettivi aziendali in tema di accreditamento strutturale e di esercizio e di rispetto degli adempimenti obbligatori previsti al tavolo LEA nell’erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, conferma come l’AOU Senese abbia raggiunto nell’anno 2014 i suddetti 3 Macroobiettivi Regionali.

L’AOU Senese, con lo svolgimento delle attività assistenziali e di elevata specializzazione nel rispetto degli accordi economico-finanziari sottoscritti a livello regionale, dà il proprio pieno contributo alla Regione Toscana per far sì che il Sistema Sanitario Regionale Toscano possa raggiungere gli obiettivi qualitativi, quantitativi ed economico-finanziari richiesti a livello nazionale (Patto per la Salute, Tavolo Adempimenti LEA, Legge di Stabilità, Finanziamento del SSN, ...).

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L’Azienda Ospedaliera Universitaria Senese ha istituito il proprio “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) con Deliberazione n. 112 del 22.03.2011.

Come previsto dalla legge 183/2010 il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG è un comitato paritetico, formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del Decreto Legislativo 165/2011 e da un pari numero di rappresentanti dell’Amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il CUG è presieduto da un membro designato dall’Amministrazione.

In accordo con le linee guida ministeriali, al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

L’Azienda Ospedaliera Universitaria Senese per favorire la conoscenza delle finalità e dei compiti del CUG ha predisposto uno spazio sulla intranet aziendale ed un numero telefonico dedicato per eventuali contatti informali.

Nell’anno 2014 Il CUG ha svolto le seguenti attività formative:

- “Uno sguardo oltre le frontiere” dal 25/01/2014 al 25/01/2014
- “Percorso clinico psicologico di formazione sui processi relazionali nel contesto dell’assistenza ospedaliera in medicina” dal 05/03/2014 al 26/11/2014
- “Stress lavoro correlato” dal 16/07/2014 al 31/12/2014
- “Lavorare in equipe, cenni introduttivi” dal 16/09/2014 al 15/12/2014
- “Team Building costruzione e coesione all’interno di un gruppo professionale” dal 22/09/2014 al 15/10/2014
- “Team Building costruzione e coesione all’interno di un gruppo professionale livello avanzato” dal 10/11/2014 al 15/12/2014
- “Prevenire e gestire i conflitti del team di cura – costruire team efficaci a partire dai profili di competenza” dal 15/10/2014 al 17/12/2014
- “Il Pellegrino – Strumenti per la formazione interculturale degli infermieri” dal 12/11/2014 al 13/11/2014
- “Gruppo di miglioramento delle performance infermieristiche-assistenza di base, responsabilità e integrazione professionale” dal 11/11/2014 al 04/12/2014
- “Il progetto codice rosa presso l’Azienda Ospedaliera Universitaria Senese” dal 04/12/2014 al 04/12/2014

Nel corso dell'anno 2014 inoltre il Presidente del CUG si è attivato, mediante incontri con la Direzione Aziendale, per l'istituzione dello sportello unico di ascolto.

Di seguito si riportano i dati, per figura professionale, della Dotazione Organica dell'AOU Senese al 31.12.2014, suddivisi per sesso:

DIRIGENZA		
	TOTALE UOMINI	TOTALE DONNE
DIR. MEDICO CON INC. STRUTTURA COMPLESSA	45	3
DIR. MEDICO CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE	38	11
DIRIGENTI MEDICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI	251	189
DIR. MEDICI A T. DETERMINATO(ART. 15-SEPTIES D.LGS. 502/92)	1	0
FARMACISTI CON ALTRI INCAR. PROF.LI	1	6
BIOLOGI CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE	1	0
BIOLOGI CON ALTRI INCAR. PROF.LI	9	42
DIRIGENTE CON INC. STRUTTURA COMPLESSA	0	1
FISICI CON INC. DI STRUTTURA COMPLESSA	1	0
FISICI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)	1	2
PSICOLOGI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)	0	3
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	1	1
DIRIGENTE AMM.VO CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA	1	4
DIRIGENTE AMM.VO CON ALTRI INCAR.PROF.LI	0	1
AVVOCATO DIR. A T. DETERMINATO(ART. 15-SEPTIES DLGS. 502/92)	0	1
INGEGNERE DIRIG. CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA	1	0
INGEGNERE DIRIG. CON altri incarichi prof.	1	0
STATISTICO DIRIG. CON ALTRI INCAR.PROF.LI	0	2
TOTALE DIRIGENZA	352	266
COMPARTO		
	TOTALE UOMINI	TOTALE DONNE
PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE		
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO		
INFERMIERE	281	750
OSTETRICA	0	33
INFERMIERE PEDIATRICO	0	15
OPERATORE PROFESSIONALE SANITARIO		
INFERMIERE GENERICO	4	4
PROFESSIONI SANITARIE AREA TECNICO-DIAGNOSTICA		
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO		
DIETISTA	0	3
IGIENISTA DENTALE	0	0
TECNICO AUDIOPROTESISTA	0	7
TECNICO AUDIOMETRISTA	0	0
TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	4	6
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	21	82
TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	35	50
TECNICO DI FISIOPATOLOGIA CARDIOCIRCOL. E PROFUSIONE CARDIOVASC.	3	5
PROFESSIONI SANITARIE RIABILITATIVE		
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO		
FISIOTERAPISTA	2	23
LOGOPEDISTA	0	5
ORTOTTISTA-ASSISTENTE DI OFTALMOLOGIA	1	4
MASSAGGIATORE NON VEDENTE	1	0
S07INF - PODOLOGO	0	0
S07RIH - EDUCATORE PROFESSIONALE	0	0
TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA'DELL'ETA' EVOLUTIVA	0	1
RUOLO TECNICO E AMMINISTRATIVO		
COLLAB.RE PROF.LE ASSISTENTE SOCIALE - D	1	1
COLLAB.RE TEC. - PROF.LE - D (Settore tecnico + addetto informazione)	4	4
COLLAB.RE TEC. - PROF.LE PROLIFO ATIPICO	5	3
COLLAB.RE TEC. - PROF.LE - D (Settore INFORMATICA)	3	6
ASSISTENTE TECNICO - C	9	2
OPERATORE TECNICO SPECIAL.TO ESPERTO - C	15	10
OPERATORE TECNICO SPECIAL.TO - BS	6	3
OPERATORE SOCIO SANITARIO - BS	59	367
OPERATORE TECNICO - B	16	24
OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA - B	7	16
AUSILIARIO SPECIALIZZATO - A	10	57
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF.LE ESPERTO - DS	8	14
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF.LE - D	15	37
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - C	11	51
COADIUTORE AMM.VO ESPERTO - BS	3	8
COADIUTORE AMM.VO - B	13	31
COMMESSE - A	3	0
TOTALE PERSONALE COMPARTO	540	1622
TOTALE GENERALE AOU SENESE	892	1888

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La relazione sulla Performance dell'anno 2014 è stata predisposta dal Direttore della UOC Controllo di Gestione.

Hanno collaborato, fornendo contributi specifici e partecipazione nell'analisi dei dati per la parte di competenza, in riferimento a quanto previsto per la Relazione sulla Performance, il Direttore della UOC Gestione del Personale, il Direttore della UOC Politiche del Personale, il Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione, per la Trasparenza e l'Integrità, il Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

La Relazione è stata condivisa ed approvata dalla Direzione Aziendale.

I tempi del processo di redazione della Relazione sulla Performance seguiti sono quelli indicati nella Delibera Civit n.23/2013.

ALLEGATI**All.1 – Risultati 2014 raggiunti per Struttura e Profilo Professionale**

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
AMBULATORI ATTIV. LIB. PROF. INTRAMOENIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
AMBULATORI ATTIV. LIB. PROF. INTRAMOENIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
AMBULATORI ATTIV. LIB. PROF. INTRAMOENIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
AMBULATORI LE SCOTTE (1s)	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
AMBULATORI LE SCOTTE (1s)	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
ATTIVITA' INERENTI DISPOS.MEDICI	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)		50
ATTIVITA' INERENTI I FARMACI	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
ATTIVITA' INERENTI I FARMACI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
CC AREA DIPARTIMENTALE DEGENZA MULTIREP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		30
CC AREA DIPARTIMENTALE DEGENZA MULTIREP.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
CC AREA DIPARTIMENTALE DEGENZA MULTIREP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		30
CC AREA DIPARTIMENTALE DEGENZA MULTIREP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
CC DIPART. PROF.SANIT.- SERV. CARROZZINE	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
CC DIPART. PROF.SANIT.- SERV. CARROZZINE	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
CC DIPART. PROF.SANIT.- SERV. CARROZZINE	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
CC DIPART. PROF.SANIT.- SERV. CARROZZINE	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
CC DIPART. PROF.SANIT.-SERV.TRASP.COSE/M	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
CC DIPART. PROF.SANIT.-SERV.TRASP.COSE/M	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
CC DIPART. PROF.SANIT.-SERV.TRASP.COSE/M	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
CC DIPART. PROF.SANIT-SERV.TRASP.INTERNI	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
CC DIPART. PROF.SANIT-SERV.TRASP.INTERNI	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
CC DIPART. PROF.SANIT-SERV.TRASP.INTERNI	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
CC DIPART. PROF.SANIT-SERV.TRASP.INTERNI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
CC DIPART. PROF.SANIT-SERV.TRASP.INTERNI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
CC DIPART. PROF.SANIT-SERV.TRASP.INTERNI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
CC DIREZ.GENER.-SETTORE TELEC. ED ENERGY	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
CC DIREZ.GENER.-SETTORE TELEC. ED ENERGY	CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)		50
CC DIREZIONE GEN.LE LEAN E MIGLIORAMENTO	CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)		50
CC DIREZIONE GEN.LE LEAN E MIGLIORAMENTO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
CC DIREZIONE GEN.LE LEAN E MIGLIORAMENTO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
CC DIREZIONE GENERALE SERVIZIO MOBILITY	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
CC DIREZIONE GENERALE SERVIZIO MOBILITY	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
CC DIREZIONE GENERALE SERVIZIO MOBILITY	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
CC DIREZIONE GENERALE UFFICIO STAMPA	CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)		50
CENTRO ASSISTENZA PAZIENTE STOMIZZATO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
CENTRO ONCOLOGICO (C.O.R.D.)	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
CENTRO ONCOLOGICO (C.O.R.D.)	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
CENTRO ONCOLOGICO (C.O.R.D.)	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
CENTRO SOMMINISTRAZIONE CHEMIOTERAPICI	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
CENTRO SOMMINISTRAZIONE CHEMIOTERAPICI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
CENTRO SOMMINISTRAZIONE CHEMIOTERAPICI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
CHIRURGIA PROGRAMMATA(A)	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
CHIRURGIA PROGRAMMATA(A)	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
CHIRURGIA PROGRAMMATA(A)	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
CHIRURGIA PROGRAMMATA(A)	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
CHIRURGIA URGENZA E TRAUMATOLOGIA(D)DEA	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
CHIRURGIA URGENZA E TRAUMATOLOGIA(D)DEA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
CHIRURGIA URGENZA E TRAUMATOLOGIA(D)DEA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
CHIRURGIA URGENZA E TRAUMATOLOGIA(D)DEA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
COSTI COMUNI AREA TECNICA-UFFICI	CATEGORIA A - (COMMESSE)		40
COSTI COMUNI AREA TECNICA-UFFICI	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		40
COSTI COMUNI AREA TECNICA-UFFICI	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		40
COSTI COMUNI AREA TECNICA-UFFICI	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		40
COSTI COMUNI AREA TECNICA-UFFICI	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		40
D.H./DAY SERVICE-MEDICO UNIFICATO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
D.H./DAY SERVICE-MEDICO UNIFICATO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
D.H./DAY SERVICE-MEDICO UNIFICATO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
DIP. EMERG.URGENZA E SERV. DIAGNOSTICI	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
DIP.CARDIO-TORACO-VASCOLARE	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
DIP.SCIENZE NEUROLOGICHE E NEUROSENSOR.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
DIP.TEC-FUN.SVILUPPO INTERIST.UNIV/AOUS	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
DIP.TEC-FUN.SVILUPPO INTERIST.UNIV/AOUS	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
DIPARTIMENTO PROFESSIONI SANITARIE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO		50
DIPARTIMENTO PROFESSIONI SANITARIE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
DIPARTIMENTO PROFESSIONI SANITARIE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
DIREZIONE GENERALE	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
DIREZIONE GENERALE	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)		50
DIREZIONE GENERALE	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
DIREZIONE GENERALE	CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)		50
DIREZIONE GENERALE	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
DIREZIONE GENERALE	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
DIREZIONE SAN.-COORD.S.O. PROGRAM. CHIR.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
DIREZIONE SAN.-COORD.S.O. PROGRAM. CHIR.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
DIREZIONE SANITARIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
DIREZIONE SANITARIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
DIREZIONE SANITARIA-UFFICI	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)		50
DIREZIONE SANITARIA-UFFICI	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
DIREZIONE SANITARIA-UFFICI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
DIREZIONE SANITARIA-UFFICI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
DIREZIONE SANITARIA-UFFICI	CATEGORIA D - (ASSISTENTE SOCIALE (ex C)		50
DIREZIONE SANITARIA-UFFICIO DRG	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
DIREZIONE SANITARIA-UFFICIO DRG	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
DIREZIONE SANITARIA-UFFICIO DRG	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
DIREZIONE SANITARIA-URP	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
DIREZIONE SANITARIA-URP	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
DIREZIONE SANITARIA-URP	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
DIREZIONE SANITARIA-URP	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
DIREZIONE SANITARIA-URP	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
DIREZIONE SANITARIA-URP	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
DIREZIONE SANITARIA-URP	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
DISCHARGE ROOM	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
DISCHARGE ROOM	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
DISCHARGE ROOM	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
FORMAZIONE UNIV. CORSI LAUREA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
FORMAZIONE UNIV. CORSI LAUREA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
GESTIONE SALE OPERATORIE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
LATTARIO	CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO		45
LATTARIO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		45
OFFICINA TRASF.-LABORAT.NAT.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
OFFICINA TRASF.-PRODUZIONE EMOCOMPONENTI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
ORG.DIREZ.-SEGRET. DIRETTORE AMM.	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
ORG.DIREZ.-SEGRET. DIRETTORE SANITARIO	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
ORG.DIREZ.-SEGRET. DIRETTORE SANITARIO	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
ORG.DIREZ.-SEGRET. DIRETTORE SANITARIO	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
ORGANI DIREZIONALI - STAFF DIR. AZ.LE	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
PIASTRA OPERATORIA 1° LOTTO	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
PIASTRA OPERATORIA 1° LOTTO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
PIASTRA OPERATORIA 1° LOTTO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
PIASTRA OPERATORIA 1° LOTTO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
PIASTRA OPERATORIA 2° LOTTO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
PIASTRA OPERATORIA 2° LOTTO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
PIASTRA OPERATORIA 2° LOTTO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
PUNTO PRELIEVI UNICO	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
PUNTO PRELIEVI UNICO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
PUNTO PRELIEVI UNICO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
PUNTO PRELIEVI UNICO-PEDIATRICO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
PUNTO PRELIEVI UNICO-PEDIATRICO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
S.O. DAY SURGERY	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
S.O. DAY SURGERY	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
SALA OPERATORIA CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
SALA OPERATORIA CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
SALA OPERATORIA CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
SALA OPERATORIA CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
SALA OPERATORIA CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)	50	
SALA OPERATORIA NEUROCHIRURGIE	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
SALA OPERATORIA NEUROCHIRURGIE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
SALA OPERATORIA NEUROCHIRURGIE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
SALA OPERATORIA O.R.L.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
SALA OPERATORIA OCULISTICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
SALA OPERATORIA OCULISTICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
SALA OPERATORIA OCULISTICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
SALA OPERATORIA OCULISTICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
SALA OPERATORIA ORTOPEDIE	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
SALA OPERATORIA ORTOPEDIE	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
SALA OPERATORIA ORTOPEDIE	CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO		50
SALA OPERATORIA ORTOPEDIE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
SALA OPERATORIA ORTOPEDIE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
SETT.GALENICA CLINICA E DIAGNOSTICI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)		50
SETT.GALENICA CLINICA E DIAGNOSTICI	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
SETT.GALENICA CLINICA E DIAGNOSTICI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
SETT.GALENICA CLINICA E DIAGNOSTICI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
SETT.GOVERNO CLIN.SPESA FARMACEUTICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
SETT.GOVERNO CLIN.SPESA FARMACEUTICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. AFFARI GENERALI	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. AFFARI GENERALI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)		50
U.O.C. AFFARI GENERALI	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
U.O.C. AFFARI GENERALI	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. AFFARI GENERALI	CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)		50
U.O.C. AFFARI GENERALI	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. AFFARI GENERALI	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
U.O.C. AFFARI LEGALI	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. AFFARI LEGALI	CATEGORIA Ds - (COLLAB.TECN.PROF.ESP)		50
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		45
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		45
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		45
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	50	
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		45
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA -LAB. ISTOL.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		45
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA -LABORATORIO	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		45
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA -LABORATORIO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		45
U.O.C. ANATOMIA PATOLOGICA -SEGRETERIA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		45
U.O.C. ANESTESIA E T.I. NEUROCHIRURGICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. ANESTESIA E T.I. NEUROCHIRURGICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. ANESTESIA E T.I. NEUROCHIRURGICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. ANESTESIA E T.I. NEUROCHIRURGICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. BILANCIO	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. BILANCIO	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. BILANCIO	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
U.O.C. CARDIOLOGIA OSP AMBUL SCOMP CARD	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CARDIOLOGIA OSP-AMBUL. REP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. CARDIOLOGIA OSP-AMBUL. REP.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. CARDIOLOGIA OSP-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CARDIOLOGIA OSPEDALIERA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. CARDIOLOGIA OSPEDALIERA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. CARDIOLOGIA OSPEDALIERA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. CARDIOLOGIA OSPEDALIERA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. CARDIOLOGIA OSPEDALIERA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CARDIOLOGIA OSPEDALIERA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. CARDIOLOGIA UNIVERSITARIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		40
U.O.C. CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO		40
U.O.C. CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. CHIR.CUORE E GROSSI VASI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		40
U.O.C. CHIR.CUORE E GROSSI VASI-AMB. REP	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		40
U.O.C. CHIR.TRAPIANTI RENE -amb coord	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CHIRURGIA TRAPIANTI RENE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. CHIRURGIA TRAPIANTI RENE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CHIRURGIA GENERALE 1	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CHIRURGIA GENERALE 1-MULTIREP.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. CHIRURGIA GENERALE 1-MULTIREP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. CHIRURGIA GENERALE 2	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. CHIRURGIA GENERALE 2	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CHIRURGIA GENERALE 2	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. CHIRURGIA ONCOLOGICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. CHIRURGIA ONCOLOGICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CHIRURGIA ONCOLOGICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. CHIRURGIA PEDIATRICA	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		48
U.O.C. CHIRURGIA PEDIATRICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		48
U.O.C. CHIRURGIA PEDIATRICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. CHIRURGIA PEDIATRICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		48
U.O.C. CHIRURGIA PEDIATRICA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		48
U.O.C. CHIRURGIA VASC -AMB	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. CLIN. NEUROL. MALATTIE NEUROMET.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	50	
U.O.C. CLIN. NEUROL. MALATTIE NEUROM-LAB	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. CONTROLLO DI GESTIONE	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)		50
U.O.C. CONTROLLO DI GESTIONE	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. CONTROLLO DI GESTIONE	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
U.O.C. CONTROLLO DI GESTIONE-FARMACIA	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
U.O.C. DERMATOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. DERMATOLOGIA-AMBUL. REP.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. DERMATOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DERMATOLOGIA-CENTRO CONSERV CUTE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. DERMATOLOGIA-CENTRO CONSERV CUTE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. DERMATOLOGIA-LABORATORIO	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
U.O.C. DERMATOLOGIA-MULTIREP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. DERMATOLOGIA-MULTIREP.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. DERMATOLOGIA-MULTIREP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DIABETOLOGIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM. - T.A.C.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		25
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM. - T.A.C.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		25
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM. -DIAGN. ECO	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM. -DIAGN. ECO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM.-RISONANZA MAGNET	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM.-SEGRETERIA	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM.-SEGRETERIA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM.-SEGRETERIA	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM.-SEGRETERIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM.-SEGRETERIA	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA IMM.-SEGRETERIA	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		25
U.O.C. DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	25	
U.O.C. DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		25
U.O.C. DIR. MED. PRES.-SQUADRA IG. SANIT	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. DIR. MED. PRES.-SQUADRA IG. SANIT	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)		50
U.O.C. DIR.MED.PRES.-ACCRED.QUAL.PERC.AS	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
U.O.C. DIR.MED.PRES.-ACCRED.QUAL.PERC.AS	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DIR.MED.PRES.-ACCRED.QUAL.PERC.AS	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. DIR.MED.PRES.-UF.LOG.EPID.SIC(LES)	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
U.O.C. DIR.MED.PRES.-UF.LOG.EPID.SIC(LES)	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DIREZ.MED.PRESIDIO-PRESIDIO CUP	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)		18,75
U.O.C. DIREZ.MED.PRESIDIO-PRESIDIO CUP	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		18,75
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO		50
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. EMATOLOGIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		45
U.O.C. EMATOLOGIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		45
U.O.C. EMATOLOGIA E COAGULAZIONE-LABORAT	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. EMATOLOGIA E COAGULAZIONE-LABORAT	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. EMATOLOGIA E COAGULAZIONE-LABORAT	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. EMATOLOGIA E COAGULAZIONE-LABORAT	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. EMATOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. EMATOLOGIA-LABORATORIO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		45
U.O.C. EMATOLOGIA-MULTIREP.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		45
U.O.C. EMATOLOGIA-MULTIREP.	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		45
U.O.C. EMATOLOGIA-MULTIREP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		45
U.O.C. EMODINAMICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. EMODINAMICA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. EMODINAMICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. EMODINAMICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		25
U.O.C. EMODINAMICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)	25	
U.O.C. EMODINAMICA-SEGRETERIA	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. ENDOCRINOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. ENDOCRINOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
U.O.C. ENDOCRINOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. ENDOCRINOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. ENDOCRINOLOGIA-LABORATORIO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
U.O.C. FISICA SANITARIA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		25
U.O.C. FISICA SANITARIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		25
U.O.C. FISIOPATOL. E RIABIL. RESP-AMB.FI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. FISIOPATOL. E RIABIL. RESP-AMB.FI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. FISIOPATOL. E RIABIL. RESP-AMB.FI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. FISIOPATOL. E RIABILITAZ. RESP.	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. FISIOPATOL. E RIABILITAZ. RESP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. FISIOPATOL. E RIABILITAZ. RESP.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. FISIOPATOL. E RIABILITAZ. RESP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. FORMAZIONE	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. FORMAZIONE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
U.O.C. FORMAZIONE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. FORMAZIONE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	50	
U.O.C. FORMAZIONE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (RIABIL.)		50
U.O.C. FORMAZIONE	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
U.O.C. GASTROEN.END.OP.-DIAGN.ENDOS	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. GASTROEN.END.OP.-DIAGN.ENDOS	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. GASTROEN.END.OP.-DIAGN.ENDOS	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. GASTROEN.END.OP.-DIAGN.ENDOS	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. GASTROENT. ED ENDOSCOPI. OPERAT.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. GASTROENT. ED ENDOSCOPI. OPERAT.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. GASTROENT. ED ENDOSCOPI. OPERAT.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. GENETICA MEDICA	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. GENETICA MEDICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. GENETICA MEDICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. GENETICA MEDICA-LABORATORIO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		40
U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)		40
U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		40
U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		40
U.O.C. GESTIONE DEL PERSONALE	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		40
U.O.C. IGIENE ORG. SERV. OSP.	CATEGORIA B - (OPER. TEC. ADDETTO ASSIST.)		50
U.O.C. IGIENE ORG. SERV. OSP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA -AMB.MED.TRASF.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA -LABORATORIO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA -LABORATORIO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	50	
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA -LABORATORIO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA LABORATORIO HLA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA TRASFUSIONALE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA-PROD.EMOCOMPONEN	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. IMMUNOEMATOLOGIA-PROD.EMOCOMPONEN	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. IMMUNOTERAPIA ONCOLOGICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. IMMUNOTERAPIA ONCOLOGICA	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. IMMUNOTERAPIA ONCOLOGICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. LABORATORIO PATOL. CLIN.-LABORAT	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. LABORATORIO PATOL. CLIN.-LABORAT	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. LABORATORIO PATOLOGIA CLINICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. LABORATORIO PATOLOGIA CLINICA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. LABORATORIO PATOLOGIA CLINICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. LABORATORIO PATOLOGIA CLINICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. LABORATORIO PATOLOGIA CLINICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	50	
U.O.C. LABORATORIO PATOLOGIA CLINICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. LABORATORIO PATOLOGIA CLINICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE ED EPATOLOG.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE ED EPATOLOG.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE ED EPATOLOG.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE ED EPATOLOG.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE EPA-AMB.REP.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE EPA-AMB.REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE EPA-SEGRET	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE UNIV	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. MALATTIE INFETTIVE UNIV	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. MALATTIE RESP.TRAP.POLMON-AMB.REP	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. MALATTIE RESP.TRAP.POLMON-D.H.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. MALATTIE RESP.TRAP.POLMON-D.H.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. MALATTIE RESP.TRAP.POLMON-LAB	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
U.O.C. MANUTENZIONI	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
U.O.C. MANUTENZIONI CENTRALE TERMICA	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
U.O.C. MANUTENZIONI MANUT EDILE	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
U.O.C. MANUTENZIONI MANUT IDRAULICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)		50
U.O.C. MANUTENZIONI MANUT MECCANICA	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. MANUTENZIONI MANUT MECCANICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)		50
U.O.C. MANUTENZIONI MANUT MECCANICA	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
U.O.C. MEDICINA INTERNA 1	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. MEDICINA INTERNA 1	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. MEDICINA INTERNA 1	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. MEDICINA INTERNA 1	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. MEDICINA INTERNA 1-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		30
U.O.C. MEDICINA INTERNA 2	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. MEDICINA INTERNA 2	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. MEDICINA INTERNA 2	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. MEDICINA INTERNA 2-AMBUL. REP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. MEDICINA INTERNA 2-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. MEDICINA MOLECOLARE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. MEDICINA NUCLEARE	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		45
U.O.C. MEDICINA NUCLEARE	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		45
U.O.C. MEDICINA NUCLEARE	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		22
U.O.C. MEDICINA NUCLEARE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		22
U.O.C. MEDICINA NUCLEARE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	25	
U.O.C. MEDICINA NUCLEARE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		45
U.O.C. MEDICINA NUCLEARE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		22
U.O.C. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		45
U.O.C. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		45
U.O.C. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	50	
U.O.C. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		45
U.O.C. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA-VIROL.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		45
U.O.C. MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA-VIROL.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		45
U.O.C. NEFRO.DIA.TRAP -DIALISI PERIT.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEFRO.DIA.TRAP-DIALISI EXTRACORP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEFROLOGIA, DIALISI E TRAPIANTI	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
U.O.C. NEFROLOGIA, DIALISI E TRAPIANTI	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. NEFROLOGIA, DIALISI E TRAPIANTI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. NEFROLOGIA, DIALISI E TRAPIANTI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEFROLOGIA, DIALISI E TRAPIANTI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. NEFROLOGIA,DIAL.TRAP-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEUROCHIRURGIA OSPEDAL.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. NEUROCHIRURGIA OSPEDAL.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. NEUROCHIRURGIA OSPEDAL.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. NEUROCHIRURGIA OSPEDAL.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEUROCHIRURGIA OSPEDAL.SEGRET	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. NEUROCHIRURGIA PEDIATRICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. NEUROCHIRURGIA PEDIATRICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. NEUROCHIRURGIA PEDIATRICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINT. R.M.N.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINT.SEGRET	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINTERVENTIST	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINTERVENTIST	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)		50
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINTERVENTIST	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINTERVENTIST	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINTERVENTIST	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)	25	
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINTERVENTIST	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINTERVENTIST	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		25
U.O.C. NEUROIMMAGINI E NEUROINTERVENTIST	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)	25	
U.O.C. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE-AM.REP	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. NEUROPSICHIATRIA INFANTILE-SEGRET	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. NUOVE OPERE	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		40
U.O.C. NUOVE OPERE	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		40
U.O.C. NUOVE OPERE	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		40
U.O.C. NUOVE OPERE	CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)		40

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
U.O.C. OCULISTICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		43,75
U.O.C. OCULISTICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		43,75
U.O.C. OCULISTICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		43,75
U.O.C. OCULISTICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	43,75	
U.O.C. OCULISTICA OFTALM. COSTI COMUNI	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. OCULISTICA OFTALM. COSTI COMUNI	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)		50
U.O.C. OCULISTICA-AMBUL. REP.	CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO		50
U.O.C. OCULISTICA-AMBUL. REP.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. OCULISTICA-AMBUL. REP.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (RIABIL.)		50
U.O.C. OCULISTICA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. OCULISTICA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Riab.ex C)		50
U.O.C. OCULISTICA-D.H.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. ODONTOSTOMATOLOGIA	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		50
U.O.C. ODONTOSTOMATOLOGIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. ODONTOSTOMATOLOGIA	CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO		50
U.O.C. ODONTOSTOMATOLOGIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. ODONTOSTOMATOLOGIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. ORTOPEDIA OSPEDALIERA	CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)		44
U.O.C. ORTOPEDIA OSPEDALIERA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		44
U.O.C. ORTOPEDIA OSPEDALIERA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		44
U.O.C. ORTOPEDIA OSPEDALIERA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. ORTOPEDIA UNIV.AMBUL. REP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. ORTOPEDIA UNIV.AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. ORTOPEDIA UNIVERSITARIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		44
U.O.C. ORTOPEDIA UNIVERSITARIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		44
U.O.C. ORTOPEDIA UNIVERSITARIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-AMBUL REP	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-AREA PARTO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-AREA PARTO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-CENTRO INFER	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-DEG GINEC	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-DEG GINEC	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-DEG GINEC	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-DEG OSTET	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. OSTETRICIA E GINECOL-DEG OSTET	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. OTORINOLARINGOIATRIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		44
U.O.C. OTORINOLARINGOIATRIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.C. OTORINOLARINGOIATRIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		44
U.O.C. OTORINOLARINGOIATRIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. OTORINOLARINGOIATRIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. PEDIATRIA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		48
U.O.C. PEDIATRIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		48
U.O.C. PEDIATRIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. PEDIATRIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		48
U.O.C. PEDIATRIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.C. PEDIATRIA NEONATALE	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. PEDIATRIA NEONATALE	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. PEDIATRIA NEONATALE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. PEDIATRIA NEONATALE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. PEDIATRIA NEONATALE-ambul rep	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. POLITICHE DEL PERSONALE	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		40
U.O.C. POLITICHE DEL PERSONALE	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		40
U.O.C. POLITICHE DEL PERSONALE	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		40
U.O.C. PREVENZIONE E PROT RISCHI	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		0
U.O.C. PROGRAMMAZIONE E PATRIMONIO	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. PROGRAMMAZIONE E PATRIMONIO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)		50
U.O.C. PROGRAMMAZIONE E PATRIMONIO	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. PROGRAMMAZIONE E PATRIMONIO	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. PROGRAMMAZIONE E PATRIMONIO	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
U.O.C. PRONTO SOCC. E MEDICINA D'URG.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. PRONTO SOCC. E MEDICINA D'URG.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. PRONTO SOCC. E MEDICINA D'URG.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. PRONTO SOCC. E MEDICINA D'URG.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. PRONTO SOCC. MEDICINA D'URG-P.S.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. PRONTO SOCC. MEDICINA D'URG-P.S.	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. PRONTO SOCC. MEDICINA D'URG-P.S.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. PSICHIATRIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. PSICHIATRIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. PSICHIATRIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. PSICHIATRIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
U.O.C. RADIOTERAPIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. RADIOTERAPIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		25
U.O.C. RADIOTERAPIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. RADIOTERAPIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. RADIOTERAPIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		25
U.O.C. RADIOTERAPIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)	25	
U.O.C. RADIOTERAPIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. RADIOTERAPIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO		50
U.O.C. RADIOTERAPIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. REUMATOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. REUMATOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. REUMATOLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. REUMATOLOGIA-D.H.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. REUMATOLOGIA-LABORATORIO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. RIANIMAZIONE E MEDICINA CRITICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. RIANIMAZIONE E MEDICINA CRITICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. RIANIMAZIONE E MEDICINA CRITICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. RIANIMAZIONE E MEDICINA CRITICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C. SENOLOGIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. SENOLOGIA	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. SENOLOGIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. SIST. RISCOSS.GEST TICKET-SCOTTE	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. SIST. RISCOSS.GEST TICKET-SCOTTE	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. SIST. RISCOSS.GEST TICKET-SCOTTE	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
U.O.C. SIST.RISCOSSIONE E GESTIONE TICKE	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.C. SIST.RISCOSSIONE E GESTIONE TICKE	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.C. SIST.RISCOSSIONE E GESTIONE TICKE	CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)		50
U.O.C. SIST.RISCOSSIONE E GESTIONE TICKE	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
U.O.C. SIST.RISCOSSIONE E GESTIONE TICKE	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
U.O.C. STROKE UNIT	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. STROKE UNIT	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.C. STROKE UNIT	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.C. TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. UROLOGIA-AMBUL. REP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. UROLOGIA-MULTIREP.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C. UROLOGIA-MULTIREP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C. UROLOGIA-MULTIREP.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.C.ANESTESIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C.ANESTESIA - AMBULATORIO	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.C.TERAPIA INTENSIVA POSTOPERATORIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.C.TERAPIA INTENSIVA POSTOPERATORIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.P. ASS.ZA INF.- STAFF DIREZIONE AZ.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
U.O.P. ASS.ZA INF.- STAFF DIREZIONE AZ.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.P. ASSISTENZA AMB AREA CHIRGEN POLIA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.P. ASSISTENZA INFERMIERISTICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.P. ASSISTENZA INFERMIERISTICA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
U.O.P. ASSISTENZA INFERMIERISTICA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.P. ASSISTENZA INFERMIERISTICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
U.O.P. ASSISTENZA INFERMIERISTICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)	50	
U.O.P. ASSISTENZA INFERMIERISTICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.P. ASSISTENZA INFERMIERISTICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
U.O.P. DIAGNOSTICA IMMAGINI	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO		25
U.O.P. OSTETRICIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.P. PROFESSIONI DELLA RIABILITAZIONE	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
U.O.P. PROFESSIONI DELLA RIABILITAZIONE	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (RIABIL.)		50
U.O.P. PROFESSIONI DELLA RIABILITAZIONE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Riab.ex C)		50
U.O.P. PROFESSIONI DELLA RIABILITAZIONE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Riab.ex C)	50	
U.O.C. MEDICINA LEGALE - OBITORIO	CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO		50
U.O.S.A MEDICINA LEGALE - OBITORIO	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
U.O.S.A MEDICINA LEGALE - OBITORIO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.S.A DIETETICA MEDICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50
U.O.S.A ENDOSCOPIA CHIRURGICA - AMB.	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.S.A ENDOSCOPIA CHIRURGICA - AMB.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.S.A FLEBOLOGIA	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)		50
U.O.S.A FLEBOLOGIA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
U.O.S.A MEDICINA DEL LAVORO-LABORATORIO	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
U.O.S.A TOSSICOLOGIA FORENSE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		50

PERSONALE DEL COMPARTO: PUNTEGGI OTTENUTI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2014 IN SEDE DI NEGOZIAZIONE BUDGET (RILEVAZIONE AL 30 GIUGNO 2014)			
STRUTTURA AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	PUNTI CONSEGUITI (SU 50 TOTALI)	
		Coordinatori	Altri Operatori
UFF. SERV. LOGISTICI-CUCINA	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-CUCINA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-CUCINA	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-CUCINA	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-DISPEN MACELL	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-GARAGE	CATEGORIA A - (COMMESSE)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-GARAGE	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-GARAGE	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-GUARD TAPPEZ	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-LAVANDERIA	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
UFF. SERV. LOGISTICI-LAVANDERIA	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
UFFICIO SERVIZI LOGISTICI	CATEGORIA A - (COMMESSE)		50
UFFICIO SERVIZI LOGISTICI	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
UFFICIO SERVIZI LOGISTICI	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		50
UFFICIO SERVIZI LOGISTICI	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)		50
UFFICIO SERVIZI LOGISTICI	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)		50
UFFICIO SERVIZI LOGISTICI	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)		50
UFFICIO SERVIZI LOGISTICI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
UOSA ACROPOLIS	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
UOSA BRONCOSCOPIA DIAGN.INTERVENTISTICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
UOSA BRONCOSCOPIA DIAGN.INTERVENTISTICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
UOSA CENTRO TRAPIANTI E TERAP. CELLULARE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
UOSA CENTRO TRAPIANTI E TERAP. CELLULARE	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
UOSA CHIRURGIA BARIATRICA AMB.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
UOSA CLINICAL RISK MANAGEMENT	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
UOSA COORDIN.LOCALE DONAZ.ORGAN TESSUTI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
UOSA COORDIN.LOCALE DONAZ.ORGAN TESSUTI	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	50	
UOSA DIAGNOSTICA IN EMERGENZA URGENZA	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)		25
UOSA DIAGNOSTICA IN EMERGENZA URGENZA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		25
UOSA DIAGNOSTICA IN EMERGENZA URGENZA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		25
UOSA MEDICINA PREVENTIVA E SORV.SANIT.	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		50
UOSA MEDICINA PREVENTIVA E SORV.SANIT.	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
UOSA RADIOLOGIA INTERVENTISTICA	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)		50
UOSA RADIOLOGIA INTERVENTISTICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (INFERM.)		50
UOSA RADIOLOGIA INTERVENTISTICA	CAT.DS COLL.PROF.SANIT.ESPERTO (SANIT.)		25
UOSA RADIOLOGIA INTERVENTISTICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)		50
UOSA RADIOLOGIA INTERVENTISTICA	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)		25
URP-CENTRALINO	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
URP-CENTRALINO	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)		50
URP-CENTRALINO	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50
URP-PORTINERIA	CATEGORIA A - (COMMESSE)		50
URP-PORTINERIA	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)		50
URP-PORTINERIA	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)		50