



Azienda di Servizi alla Persona  
**“GOLGI-REDAELLI”**

---

Determina n. 27 del 03/02/2026

**DIRETTORE GENERALE: Maria Antonia Ambrogetti**

---

**OGGETTO: OBIETTIVI PER LA DIRIGENZA – ANNO 2026**

Responsabile del Procedimento Cristina Callerio

PRATICA TRATTATA DA: Cristina Callerio

IL DIRIGENTE RESPONSABILE DI UOC AFFARI GENERALI E TRASPARENZA  
CRISTINA CALLERIO  
(La sottoscrizione dell'attestazione è avvenuta in via telematica con password di accesso)

IL DIRIGENTE RESPONSABILE DI UOC AFFARI GENERALI E TRASPARENZA  
CRISTINA CALLERIO  
(La sottoscrizione dell'attestazione è avvenuta in via telematica con password di accesso)

IL DIRETTORE GENERALE  
MARIA ANTONIA AMBROGETTI  
(Firmato digitalmente)

## IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le disposizioni normative e statutarie vigenti, nonché i regolamenti interni aziendali, ove si precisa, in attuazione del principio di ripartizione delle competenze tra gli Organi dell'Azienda, che spetta al Consiglio la funzione di indirizzo e di programmazione delle attività aziendali e al Direttore Generale e ai Dirigenti la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione di atti che impegnano l'Azienda verso l'esterno;

### **richiamate**

- la deliberazione n. 1/2026 del Consiglio di Indirizzo, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – triennio 2026-2028;
- la determinazione del Direttore Generale n. 35 del 16.02.2023 di recepimento del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) - del personale della dirigenza dell'area sanità sottoscritto in data 20/12/2022 con le rappresentanze sindacali aziendali e i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria, che definisce, all'art. 8 e nei richiamati allegati 4 e 4-A, i criteri e le modalità di valutazione del personale delle aree dirigenziali, ivi compresa la definizione dei soggetti valutati e valutatori, gli ambiti e il processo di valutazione, l'oggetto della valutazione;
- la determinazione del Direttore Generale n. 76 del 04.04.2023 con la quale, tra le altre cose, si è proceduto all'approvazione del *Sistema di Valutazione del Personale delle Aree Dirigenziali*, già approvato nell'ambito del recepimento del C.C.I.A della dirigenza della sanità ed esteso, nella sua applicazione, a tutto il personale dirigenziale dell'ASP, successivamente modificata in parte qua con DDG n.58/2024;
- la determinazione del Direttore Generale n. 27 del 23.02.2021 con cui si è proceduto all'approvazione del vigente Funzionigramma aziendale, in attuazione e a migliore specificazione della deliberazione n. 11/2020/CdI di definizione della struttura organizzativa aziendale;

**premesse** che il Responsabile del Procedimento riferisce quanto segue:

- il PIAO 2026-2028, Sezione 2 – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – sottosezione Performance, declina gli obiettivi strategici individuati dall'Azienda in obiettivi operativi annuali (come riportati per l'anno 2026 nel documento in questione, già organizzati in apposite schede-obiettivo) rilevanti ai fini della retribuzione di risultato, anche in applicazione dei Sistemi di Valutazione per la dirigenza e per il comparto in uso nel tempo presso l'Azienda a cui rimanda in toto;
- secondo il modello delineato dal sistema di valutazione vigente, ai dirigenti vengono assegnate le seguenti tipologie di obiettivo:

\*dirigenti responsabili di Unità Operativa Complessa:

- obiettivi di budget premianti, che concorrono alla valorizzazione economica della retribuzione di risultato (da due a quattro obiettivi)
- obiettivi di budget vincolanti, che sono “precondizione” per l'accesso alla retribuzione di risultato. Essi, infatti, incidono negativamente in caso di raggiungimento parziale o di non raggiungimento del risultato atteso, e concorrono pertanto alla valorizzazione della retribuzione di risultato nella misura in cui la percentuale di mancato raggiungimento andrà a ridurre la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget premianti

\*dirigenti responsabili di Unità Operativa non complessa: non è prevista l'assegnazione di obiettivi di budget vincolanti ma solo obiettivi di budget premianti

\*dirigenti con incarico professionale: obiettivi individuali, intesi quali declinazione degli obiettivi di budget assegnati al dirigente responsabile della UO a cui gli stessi afferiscono;

- detto Sistema di Valutazione, pur prefigurando ai fini valutativi la pesatura di ogni singolo obiettivo premiante, non fornisce criteri per l'effettuazione della stessa, limitandosi a prevedere che "a ciascun obiettivo è assegnato un peso (peso complessivo di tutti gli obiettivi ricompresi in questa categoria = 100); per gli obiettivi vincolanti è, invece, previsto che "il peso complessivo, in termini negativi, degli obiettivi ricompresi in questa categoria in caso di mancato raggiungimento = a (-30) su 100";
- per dare avvio alle attività di valutazione della performance del personale della dirigenza per l'anno 2026 è necessario pesare e assegnare gli obiettivi dirigenziali, tenuto conto che il processo di assegnazione deve concludersi "non oltre il mese di febbraio" (come richiesto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione con PEC pervenuta il 25.01.2024);

Per quanto sopra richiamato, il Responsabile del procedimento propone:

- di dare esecuzione alle previsioni di cui al PIAO 2026-2028 in materia di performance dirigenziale per l'anno 2026, sulla base delle schede-obiettivo di massima ivi definite, cui si rimanda integralmente;
- di definire le pesature degli obiettivi premianti – in assenza di criteri predeterminati nell'ambito del vigente Sistema di Valutazione della dirigenza aziendale – secondo uno o più dei seguenti principi indicativi (con ponderazione sulla quota massima attribuibile del 100%):
  - mantenimento delle pesature individuate per gli obiettivi del Direttore Generale, con eventuale riparametrazione in aumento o in diminuzione in base all'impatto dell'obiettivo sulla struttura chiamata al perseguimento
  - definizione di peso omogeneo per obiettivi assegnati a strutture riunite in gruppo di lavoro
  - eventuale abbattimento del peso percentuale per altri soggetti interni assegnatari pro quota dell'obiettivo rispetto al titolare della struttura responsabile del perseguimento (o partecipanti al gruppo di lavoro)
  - differenziazione del peso per obiettivi assegnati a più strutture per ambito di competenza, in relazione al maggiore o minore livello di coinvolgimento di ciascuna per il perseguimento
  - quotazione della rilevanza di obiettivi assegnati a strutture singole, anche in base alla complessità/strategicità/priorità degli stessi;
- di approvare, conseguentemente, le pesature per singolo obiettivo e per ciascuna unità organizzativa interessata come meglio definite in apposito prospetto sinottico che viene posto in allegato al presente provvedimento;

Ritenuto di fare propria la proposta del Responsabile del Procedimento che, con la propria sottoscrizione, attesta che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo;

#### DETERMINA

per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

1. di dare esecuzione alle previsioni di cui al PIAO 2026-2028 in materia di performance dirigenziale per l'anno 2026, sulla base delle schede-obiettivo di massima ivi definite, cui si rimanda integralmente;
2. di approvare il prospetto sinottico degli obiettivi operativi premianti e vincolanti per struttura, comprensivo delle percentuali di pesatura – individuate sulla base dei criteri indicativi meglio esplicitati nelle premesse – quale parte integrante del presente provvedimento;
3. di dare atto che il citato PIAO 2026-2028 relativamente agli obiettivi operativi per l'anno 2026 prevede che:
  - gli obiettivi operativi di cui al Piano della Performance - al bisogno - potranno essere definiti più dettagliatamente da parte dei dirigenti assegnatari, anche a migliore specificazione delle schede obiettivo di massima qui individuate;

- in caso di modifica della struttura organizzativa aziendale, e/o di nuova attribuzione di incarichi dirigenziali e/o in caso di assegnazione di nuove/diverse competenze a soggetti diversi da quelli qui individuati come responsabili del perseguimento degli obiettivi in corso di vigenza del presente Piano, gli obiettivi si intendono direttamente riattribuiti ai dirigenti subentranti competenti per le materie di interesse;
  - gli obiettivi operativi potranno essere rivisti e/o integrati e/o modificati e/o annullati da parte del Direttore Generale, in accordo con la dirigenza di riferimento, e senza che ciò comporti ricadute negative in termini di valutazione e di retribuzione di risultato, alla luce di eventuali necessità emergenti successivamente all'adozione del presente Piano, anche derivanti da legislazione sopravvenuta;
  - gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti apicali titolari delle diverse strutture organizzative sono assegnati direttamente anche ai soggetti dagli stessi gerarchicamente dipendenti (quali UOS, Dirigenti non titolari di struttura, funzionari e titolari di posizione organizzativa/di coordinamento, dipendenti) e competenti per materia, in coerenza con l'assetto aziendale vigente nel tempo;
4. di assegnare per competenza ai dirigenti responsabili delle Unità Operative Complesse, nonché alle altre strutture direttamente dipendenti dalla Direzione Generale, i rispettivi obiettivi, come individuati nel PIAO citato;
  5. di demandare ai dirigenti delle Unità Operative Complesse aziendali l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti responsabili delle UOSD/UOS di rispettiva afferenza, secondo l'indicazione delle relative schede obiettivo individuate nel PIAO citato;
  6. di demandare, altresì, ai dirigenti delle UOS aziendali l'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti con incarico di natura professionale di rispettiva afferenza, secondo l'indicazione delle relative schede obiettivo individuate nel PIAO citato;
  7. di rammentare che la conclusione del processo di assegnazione degli obiettivi al personale della dirigenza deve intervenire entro e non oltre il 28.02.2026, e che la stessa risulterà dalla data di sottoscrizione congiunta dell'apposita Scheda di Valutazione da parte del soggetto valutatore e del soggetto valutato;
  8. di fare salvi l'attuazione e il perseguimento da parte dei dirigenti e degli altri soggetti ivi indicati di ogni altro obiettivo/attività derivante da disposizioni normative e regolamentari diverse che comporti conseguenze sulla retribuzione accessoria di risultato;
  9. di rinviare ad altro provvedimento la quantificazione delle singole quote da riconoscere ai dirigenti quale retribuzione di risultato, determinate in funzione della tipologia di incarico e degli importi complessivi dei rispettivi fondi, come definiti nei CCNL della dirigenza della sanità e della dirigenza delle funzioni locali;
  10. di dare atto che il presente provvedimento trova copertura economica nell'ambito delle risorse stanziare a budget nel capitolo del personale dipendente;
  11. di demandare al Responsabile del Procedimento l'attuazione del presente provvedimento;
  12. di prevedere la pubblicazione della Determinazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale, alle pagine Performance>Piano della Performance;
  13. di trasmettere il presente provvedimento a tutte le strutture aziendali per quanto di rispettiva competenza.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**Maria Antonia AMBROGETTI**

*Documento firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente*

**DIRIGENZA**

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede, per ciascun dirigente, l'assegnazione di **minimo 2/massimo 4 obiettivi premianti**, oltre a obiettivi vincolanti per i soli dirigenti UOC.

Il complesso degli obiettivi premianti assegnati pesa il 100%.

| <b>Struttura</b>   | <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso</b> | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>  |
|--|---|-------------|--|
| <b>UOC Appalti e Acquisti</b>  | n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale  | 20%         | n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale<br><br>n. 26 - Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy |
|  | n. 10 - Aggiornamento/predisposizione di linee guida per l'acquisizione e la gestione in economia di lavori, forniture e servizi  | 25%         |  |
|  | n. 17 - Predisposizione di linee-guida per l'implementazione di un sistema di controllo finalizzato al monitoraggio e verifica dell'entità e qualità delle prestazioni oggetto dei contratti di appalto aziendali | 25%         |  |
|  | n. 24 - Predisposizione di linee guida e procedure per RUP e DEC  | 30%         |  |
| <b>Struttura</b>   | <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso</b> | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>  |
| <b>UOC Gestione Risorse umane (dirigente + dirigente professional)</b> | n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale  | 25%         | n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale   |
|  | n. 3 - Digitalizzazione dei flussi economici del personale (in condivisione con UOC Economico Finanziaria)  | 25%         |  |

|  |   |                                  |   |
|--|---|----------------------------------|---|
|  | <p>UOC Pianificazione, Controllo e Sistemi Informativi)</p> <p><b>n. 7 - Messa a regime del Regolamento per il lavoro agile approvato (accordi individuali e flussi)</b></p> <p><b>n. 8 - Analisi di ipotesi e strumenti per age management dei dipendenti – gestione dell'invecchiamento della popolazione lavorativa in ambito sanitario assistenziale - Area comparto</b></p>  | <p>25%</p> <p>25%</p>            | <p><b>n. 26 - Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy</b></p>  |
| <b>Struttura</b>                       | <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso</b>                      | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento))</b>  |
| UOC Direzione Operativa degli Istituti | <p><b>n. 1- Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</b></p> <p><b>n. 9 - Studio di un sistema di verifica continua del possesso e della permanenza dei requisiti di accreditamento</b><br/>(in condivisione con<br/>UOC Servizi specialistici, igiene, qualità e risk management / Direttore Dipartimento Socio-sanitario(accreditamento))</p> <p><b>n. 11 - Sostenibilità economica della missione istituzionale alla luce dell'orientamento della giurisprudenza in materia di rette di degenza.</b><br/>(in condivisione con<br/>UOS Avvocatura e Gestione legale<br/>Direzioni e Dirigenti medici Escluso Laboratorio<br/>UOC Servizi specialistici)</p> <p><b>n. 12 - Consensi all'ingresso in struttura dei Pazienti con deficit cognitivo.</b><br/>(in condivisione con<br/>UOS Avvocatura e Gestione legale<br/>Direzioni e Dirigenti medici Escluso Laboratorio)</p> | <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> | <p><b>n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale</b></p> <p><b>n. 26 - Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy</b></p> |

| <b>Struttura</b>                          | <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso</b>                                 | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>   |
|---|--|---|---|
| <b>UOC Affari Generali e Trasparenza</b>  | <p>n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</p> <p>n. 13 - Adeguamento degli atti fondamentali di carattere generale e trasversale, a seguito della revisione organizzativa aziendale</p> <p>n. 14 - Formazione in materia di trasparenza e anticorruzione, di tutela dei dati personali e della riservatezza, e di responsabilità degli Enti</p> <p>n. 15 - Individuazione della competenza all'adozione dei provvedimenti dirigenziali per tipologia (determinazioni del Direttore generale/determinazioni dirigenziali/atti dirigenziali)</p> | <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> | <p>n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale</p> <p>n. 26 - Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy</p> |
| <b>Struttura</b>                          | <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso</b>                                 | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>   |
| <b>UOC Servizi tecnici e manutenzioni</b> | <p>n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</p> <p>n. 16 – Studio delle possibilità di razionalizzazione delle aree interne agli istituti destinate a posteggio, anche in relazione alla eventuale parziale messa a reddito</p> <p>n. 18 - Analisi delle necessità di sistemazione della situazione strutturale/impiantistica dei cespiti immobiliari, ai fini della locazione o dell'alienazione (in condivisione con Servizio gestione e valorizzazione patrimonio disponibile)</p>  | <p>20%</p> <p>20%</p> <p>30%</p>            | <p>n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale</p> <p>n. 26 - Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy</p> |

|  |  |                                  |  |
|--|--|----------------------------------|--|
|  | <p>n. 19 - Verifica della possibilità di mettere a reddito stabili/aree di proprietà dell'Azienda mediante concessione di spazi pubblicitari a soggetti interessati (in condivisione con Servizio gestione e valorizzazione patrimonio disponibile)</p>  | 30%                              |  |
| <b>Struttura</b>                                   | <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso</b>                      | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>  |
| UOC Comunicazione, URP e marketing                 | <p>n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</p> <p>n. 5 - Attivazione di iniziative e procedure volte a favorire la costituzione di comitati di partecipazione degli utenti e dei loro familiari all'interno delle strutture amministrative.</p> <p>n. 6 - Revisione dei sistemi attualmente in uso per le indagini di customer satisfaction ai fini di una armonizzazione delle metriche di rilevazione nei diversi setting volta ad ottenere dati più facilmente comparabili</p> | <p>20%</p> <p>50%</p> <p>30%</p> | <p>n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale</p> <p>n. 26- Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy</p> |
| <b>Struttura</b>                                   | <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso</b>                      | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>  |
| UOC Economico Finanziaria (dirigente professional) | <p>n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</p> <p>n. 2 - Digitalizzazione dei flussi verso il Tesoriere (in condivisione con UOC Pianificazione, Controllo e Sistemi Informativi)</p> <p>n. 3 - Digitalizzazione dei flussi economici del personale (in condivisione con UOC Gestione Risorse Umane UOC Pianificazione, Controllo e Sistemi Informativi)</p>  | <p>20%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> | ///  |

|   |  |             |  |
|---|--|-------------|--|
|   | <b>n. 4 - Controllo della spesa. Ottimizzazione e monitoraggio dell'uso delle risorse e dei principali beni di consumo</b>   | <b>20%</b>  |  |
| <b>Struttura</b>                                    | <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso</b> | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>  |
| UOC Pianificazione, Controllo e Sistemi informativi | <b>n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</b>  | <b>20%</b>  | <b>n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale</b><br><br><b>n. 26 - Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy</b> |
|   | <b>n. 2 - Digitalizzazione dei flussi verso il Tesoriere</b><br>(in condivisione con UOC Economico Finanziaria)  | <b>40%</b>  |  |
|   | <b>n. 3 - Digitalizzazione dei flussi economici del personale</b><br>(in condivisione con UOC Economico Finanziaria UOC Gestione Risorse Umane)  | <b>40%</b>  |  |
| <b>Struttura</b>                                    | <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso</b> | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>  |
| UOS Avvocatura e Gestione legale                    | <b>n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</b>  | <b>20%</b>  | ///  |
|   | <b>n. 11 - Sostenibilità economica della missione istituzionale alla luce dell'orientamento della giurisprudenza in materia di rette di degenza.</b><br>(in condivisione con UOC Direzione Operativa degli Istituti Direzioni e Dirigenti medici Escluso Laboratorio UOC Servizi specialistici - accreditamento) | <b>35%</b>  |  |
|   | <b>n. 12 - Consensi all'ingresso in struttura dei Pazienti con deficit cognitivo.</b><br>(in condivisione con UOC Direzione Operativa degli Istituti Direzioni e Dirigenti medici Escluso Laboratorio)   | <b>20%</b>  |  |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | <p>n. <b>20 - Revisione dei regolamenti sul patrimonio</b><br/>(in condivisione con Servizio Gestione e valorizzazione Patrimonio disponibile)</p>  | 30%   |  |
| <b>Struttura</b>   | <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso</b>                                 | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>  |
| Servizio gestione e valorizzazione patrimonio disponibile  | <p>n. <b>1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</b></p> <p>n. <b>18 - Analisi delle necessità di sistemazione della situazione strutturale/impiantistica dei cespiti immobiliari, ai fini della locazione o dell'alienazione</b><br/>(in condivisione con UOC Servizi tecnici e manutenzioni)</p> <p>n. <b>19 - Verifica della possibilità di mettere a reddito immobili/aree di proprietà dell'Azienda mediante concessione di spazi pubblicitari a soggetti interessati</b><br/>(in condivisione con UOC Servizi tecnici e manutenzioni)</p> <p>n. <b>20 - Revisione dei regolamenti sul patrimonio</b><br/>(in condivisione con UOS Avvocatura e Gestione Legale)</p> | <p>20%</p> <p>30%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> | ///  |
| <b>Struttura</b>   | <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso</b>                                 | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b>  |
| UOC Servizi Specialistici, igiene, qualità e risk management / Direttore Dipartimento Socio-sanitario (accreditamento) | <p>n. <b>1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</b></p> <p>n. <b>9 - Studio di un sistema di verifica continua del possesso e della permanenza dei requisiti di accreditamento</b><br/>(in condivisione con</p>  | <p>20%</p> <p>20%</p>                       | <p>n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale</p> <p>n. 26 - Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i</p> |

|   |  |                                  |   |
|---|--|----------------------------------|---|
|   | <p>UOC Direzione Operativa degli Istituti)</p> <p><b>n. 11 - Sostenibilità economica della missione istituzionale alla luce dell'orientamento della giurisprudenza in materia di rette di degenza.</b><br/>(in condivisione con<br/>UOC Direzione Operativa degli Istituti<br/>Direzioni e Dirigenti medici Escluso Laboratorio<br/>UOS Avvocatura e Gestione Legale)</p> <p><b>n. 21 - Elaborazione e gestione di un piano per la verifica del grado di conoscenza e del livello di applicazione delle principali procedure e protocolli in tutti i setting degli Istituti</b><br/>(in condivisione con<br/>Direzioni e Dirigenti medici<br/>Dirigenti biologi)</p> | <p>30%</p> <p>30%</p>            | <p><b>comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy</b></p>  |
| <b>Struttura</b>  | <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso</b>                      | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)<br/>SOLO PER UOC / DIRETTORI MEDICI</b>   |
| <p>Direzioni mediche<br/>Dirigenti medici UOSD<br/>Dirigenti medici UOS<br/>Dirigenti medici professional</p> | <p><b>n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</b></p> <p><b>n. 11 - Sostenibilità economica della missione istituzionale alla luce dell'orientamento della giurisprudenza in materia di rette di degenza.</b><br/>(in condivisione con<br/>UOC Direzione Operativa degli Istituti<br/>UOC Servizi specialistici (accreditamento)<br/>UOS Avvocatura e Gestione Legale<br/>Escluso Laboratorio)</p> <p><b>n. 12 - Consensi all'ingresso in struttura dei Pazienti con deficit cognitivo.</b><br/>(in condivisione con</p>  | <p>20%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> | <p><b>n. 25 - Implementazione di azioni e iniziative volte al rispetto delle indicazioni del Codice di Comportamento aziendale</b></p> <p><b>n. 26 - Implementazione di azioni e iniziative volte a uniformare i comportamenti operativi alle previsioni di cui al PTPCT, al MOGC, al Sistema di Gestione della Privacy</b></p> |

|   |   |             |   |
|---|---|-------------|---|
|   | <p>UOC Direzione Operativa degli Istituti<br/>UOS Avvocatura e Gestione Legale<br/>Escluso Laboratorio)</p> <p><b>n. 21 - Elaborazione e gestione di un piano per la verifica del grado di conoscenza e del livello di applicazione delle principali procedure e protocolli in tutti i setting degli Istituti</b><br/>(in condivisione con<br/>UOC Servizi Specialistici, igiene, qualità e risk management<br/>UOSD Laboratorio d'analisi)</p> | 20%         |   |
| <b>Struttura</b>  | <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso</b> | <b>Vincolante (- 15% cad. in caso di mancato perseguimento)</b> |
| UOSD Laboratorio di analisi<br>(dirigente + dirigenti professional biologi) | <b>n. 1 - Attuazione del nuovo modello organizzativo e implementazione del funzionigramma aziendale</b>   | 20%         | ///   |
|   | <b>n. 21 - Elaborazione e gestione di un piano per la verifica del grado di conoscenza e del livello di applicazione delle principali procedure e protocolli in tutti i setting degli Istituti</b><br>(in condivisione con<br>Direzioni e Dirigenti medici<br>UOC Servizi Specialistici, igiene, qualità e risk management)   | 20%         |   |
|   | <b>n. 22 - Ottimizzazione del budget assegnato e delle entrate</b>  | 30%         |   |
|   | <b>n. 23 - Gestione dei referti di competenza nel rispetto delle normative in materia di privacy, anche con riferimento alle richieste di oscuramento dati nei fascicoli elettronici</b>  | 30%         |   |