

Obb gen	Descr.ne obb.gene.le	Cod	Descr.Analitica	Azioni	Indicatore	Valore Target	Valore Rilev.	Peso TOT	Peso Dipar	Peso UO	Peso Dirig	Peso Comp	
							Totale prospettive A - B - C - D		400	100	100	100	100
A Prospettiva economico – finanziaria o dei risultati [Pesi(D20%-C45%-S30%-C0%)]													
A1	1. Rispetto del budget assegnato dalla Regione 2. Equilibrio costi/ricavi 3. Ridurre i costi operativi e delle prestazioni	A001	Raggiungere l'obiettivo di contenimento dei costi	Non superamento del budget delle ore di straordinarie assegnate all'UO. Maggior impegno di servizio dimostrabile con maggior numero di ore effettuate dal personale senza diritto a recupero.	Costi 2016	=1		100	20	45	30	0	
							Totale prospettiva A		100	20	45	30	0
B Prospettiva processi di gestione [Pesi(D40%-C30%-S40%-C60%)]													
B1	1. Migliorare la qualità. 2. Aumentare l'efficienza operativa	B001	Appropriatezza /organizzazione del lavoro	n.atti pubblicati sul sito aziendale di pertinenza dell'UO con rispetto dei tempi di adempimento.	>=Anno precedente	>=126		50	24	15	20	50	
B2	1. Migliorare la qualità. 2. Aumentare l'efficienza operativa	B002	Omogeneità nei comportamenti	Protocolli amministrativi che consentano di proceduralizzare attività e comportamenti	N.protoc. ammin.vi multimed.	>=1		10	2	3	4	4	
B3	1. Migliorare la qualità. 2. Aumentare l'efficienza operativa	B003	Flussi informativi	Ottemperare nei tempi richiesti all'invio dei flussi informativi richiesti all'UOC.	N. contestazioni	=0		10	2	3	4	3	
B4	1. Migliorare la qualità. 2. Aumentare l'efficienza operativa. 3. Aumentare	B004	Efficienza	Rivedere riorganizzare e migliorare le impostazioni realizzate dall'UO nei vari contesti in cui è coinvolta.	N. procedure /processi revisionati	>=1		30	12	9	12	3	
							Totale prospettiva B		100	40	30	40	60
C Prospettiva apprendimento e crescita [Pesi(D20%-C10%-S10%-C5%)]													
C1	1. Colmare il gap delle competenze. 2. Migliorare l'efficienza tecnologica.	C001	Competenze ed abilità	Ruotare il personale nelle attività con tolleranza di al massimo il 20% di attività specifiche e specialistiche dell'UO	% di turnover aziendale	>=0.8		30	6	3	3	1.5	
C2	1. Colmare il gap delle competenze.	C002	Innovazione	Adozione di nuovi strumenti capaci di migliorare e innovare le attività dell'UO	Nuove tecniche	>=1		20	4	2	2	1	
C4	1. Colmare il gap delle competenze. 2. Migliorare l'efficienza tecnologica.	C004	Formazione e aggiornamento, digitalizzazione	Promozione di eventi formativi per incrementare la conoscenza	Partecipazione a progetti formativi	>=1		20	4	2	2	1	
C5	1. Colmare il gap delle competenze. 2. Migliorare l'efficienza tecnologica.	C005	Partecipazione a progetti di ricerca	Collaborazioni e supporto assistenziale a eventuali progetti di ricerca	Partecip. Progetti ric. (ass.za)	>=1		30	6	3	3	1.5	
							Totale prospettiva C		100	20	10	10	5
D Prospettiva assistito e relazioni con l'ambiente esterno [Pesi(D20%-C15%-S20%-C35%)]													
D1	1. Soddistfazione dell'assistito e miglioramento delle relazioni esterne. 2. Migliorare l'attrattività. 3. Rafforzare	D001	Migliorare le relazioni con gli utenti	Collaborate con ufficio URP agli audit n. reclami non giustificabili < 2	N. contestazioni all'attività dell'UO	<2		60	12	9	12	21	
D2	1. Soddistfazione dell'assistito e miglioramento delle relazioni esterne. 2. Migliorare	D002	Elevare la qualità dei servizi offerti	Collaborare e contribuire all'audit interno ed esterno per conoscere la soddisfazione degli utenti/stakeholder dell'UO	Numero audit annui	>=1		30	6	4	6	11	
D4	1. Soddistfazione dell'assistito e miglioramento delle relazioni esterne	D004	Migliorare l'attrattività	Stipulare accordi e collaborazioni con l'esterno (Regione, altri Enti del SSN)	n. di accordi di programmi	>=1		10	2	2	2	3	
							Totale prospettiva D		100	20	15	20	35

B2 S.O.C. GESTIONE SVILUPPO RISORSE UMANE
Dott. M. Giangrande

Obb gen	Descr.ne obb.gene.le	Cod	DescrAnalitica	Azioni	Indicatore	Valore Target	Valore Rilev.	Peso TOT	Peso Dipar	Peso UO	Peso Dirig	Peso Comp
---------	----------------------	-----	----------------	--------	------------	---------------	---------------	----------	------------	---------	------------	-----------

CodGer	Obb gen	Descr.ne obb.gene.le	Cod	DescrAnalitica	Azioni	Indicatore	Valore Target	Valore Rilev.	Importo
--------	---------	----------------------	-----	----------------	--------	------------	---------------	---------------	---------

S Piano degli investimenti

01-02-01-B21	1002	Software e licenze							
01-02-01-B21	1003	Impianti e macchine							
01-02-01-B21	1004	Altro							
01-02-01-B21	1004	Automezzi							

Totale € 0

CodGer	Obb gen	Descr.ne obb.gene.le	Cod	DescrAnalitica	Azioni	Indicatore	Valore Target	Valore Rilev.	Importo
--------	---------	----------------------	-----	----------------	--------	------------	---------------	---------------	---------

P Piano degli delle Risorse Umane

01-02-01-B21	P001	Personale							
01-02-01-B21	P002	Personale precario							

Totale € 0

GESTIONE SVILUPPO RISORSE UMANE
Dott. M. Giangrande

Il Direttore Generale
Dott. N. Pansini