

	Azienda Sanitaria Toscana Centro			Budget 2019
Dipartimento Amministrazione, Pianificazione e Controllo di Gestione		Dr. Valeria Favata		
Aree del Dipartimento Amministrazione, Pianificazione e Controllo di Gestione		Dr. Valeria Favata e Dr. Rosalinda Bonini		
Obiettivo sinergie di sistema	Attività sezione 1	Risultato atteso	60%	
Realizzare in sinergia con i Direttori di Struttura un sistema per coinvolgere e responsabilizzare i collaboratori attraverso un sistema di deleghe. Tema della delega saranno gli obiettivi della sezione 2	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi della sezione 2. <i>A discrezione del Direttore di Dipartimento un Direttore di struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS afferenti al Dipartimento</i>	<i>Documento di attribuzione degli obiettivi della sezione 2 ai Direttori di struttura</i>	10%	
Con i Direttori di Struttura delegati (che svolgono le attività per perseguire l'obiettivo) sovrintendere il monitoraggio, l'analisi degli scostamenti rispetto ai risultati attesi definiti nella sezione 2.	Verifica periodica dello stato avanzamento lavori (SAL) attraverso il verbale delle riunioni di verifica e riprogrammazione delle attività delle strutture.	<i>Documento periodico di monitoraggio del SAL che documenti la revisione dei piani di intervento qualora necessari</i>	10%	
Con i Direttori di Struttura elaborare piani di consolidamento o sviluppo delle strutture, con ricaduta sui collaboratori, intesa anche come definizione di competenze da possedere per lo svolgimento di determinate attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento	<i>Documento con piano</i>	10%	
Con i Direttori elaborare piani specifici per ogni struttura per semplificare e velocizzare i processi, orientandoli verso la soddisfazione <i>legittima</i> del bisogno del cliente interno ed esterno	Definizione di un piano per la semplificazione e l'orientamento al cliente di almeno un processo per struttura	<i>Documento con piano</i>	10%	
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	<i>Attuazione del crono programma attraverso il governo e monitoraggio del cronoprogramma</i>	20%	

Gli obiettivi dipartimentali della sezione 2 presidiano le attività di funzionamento del Dipartimento, e vanno oltre le normali attività ordinarie.

Rappresentano principalmente obiettivi di riqualificazione e sviluppo tecnico professionale delle strutture

Code	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (sezione 2)	Attività sezione 2	40% Risultato aziendale
ACR1	Applicazione dei piani di mitigazione dei rischi sui processi a rischio di corruzione	Mappatura dei processi identificati ad alto rischio di corruzione ed attuazione di piano di mitigazione dei rischi (almeno 2 processi a livello Dipartimentale)	1
TRS1	Pubblicazione sul sito aziendale di dati ed informazioni previsti dalla normativa sulla trasparenza	Allineamento tra programmato e realizzato (verificatore SOS Affari Generali)	1
AM1	Completamento della migrazione della contabilità analitica unica con implementazione albero dei CDR e CDC su di un singolo supporto informatico	Stato dell'arte e piano d'azione per il completamento della migrazione	1
AM6	Predisposizione della procedura di Budget dell'azienda	Predisposizione della procedura di budget aziendale in sinergia con la parte di attività sanitaria	1
AM7	Omogeneizzazione rilevazione attività commerciale	Predisposizione procedura e applicazione a livello aziendale	2
AM2	Valorizzare il range di stima della ricaduta economica delle azioni sull'appropriatezza farmaceutica in supporto alla SOS Appropriatezza prescrittiva	Valorizzazione attraverso analisi di sensitività	2
AM3	Partecipare alle azioni per rendere consistenti i flussi RFC 115 (assistenza domiciliare) e RFC 118 (residenzialità) e STS 24	Piano di azione	2
AM4	Definizione del Budget economico delle ZD	Collaborare alla realizzazione del POA di ZD, predisposizione ed invio reportistiche alle ZD ed ai CDR territoriali	1
AM5	Definizione del Budget economico delle strutture Ospedaliere	Predisposizione ed invio reportistiche ai CDR afferenti all'ospedale	1
GO1	Predisposizione di reportistica sulla dispersione delle casistiche chirurgiche, identificando le aree di criticità	Predisposizione ed invio reportistiche mensili alle strutture di erogazione	2
GO2	Predisposizione di reportistica sui tempi di attesa <i>reali</i> per le casistiche chirurgiche oncologiche	Predisposizione ed invio reportistiche bimestrali alle strutture di erogazione	2

Code	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (sezione 2)	Attività sezione 2	Risultato aziendale
GO3	Predisposizione di reportistica sui tempi di attesa per le casistiche chirurgiche stratificate per classi di priorità	Predisposizione ed invio reportistiche bimestrali alle strutture di erogazione	2
GO4	Predisposizione di reportistica sui tempi di attesa reali per le casistiche ambulatoriali suddivise per classi di priorità	Predisposizione ed invio reportistiche mensili alle strutture di erogazione	2
AM17	Reportistica per il monitoraggio degli obiettivi di Budget	Cruscotto aziendale	2
AM8	Fornitori: Riorganizzazione funzioni tra i vari ambiti (previa messa a regime firma digitale sui ricevimenti)	Piano e applicazione riorganizzazione	2
AM9	Clienti: Adozione codifica unica del tariffario della prevenzione	Piano d'azione e implementazione	2
AM10	Adeguamento fatturazione LP ambulatoriale nei punti CUP negli ambiti territoriali di Empoli e Pistoia	Implementazione	2
AM11	Adeguamento fatturazione LP ambulatoriale nei punti CUP negli ambiti territoriali di Empoli e Pistoia	Implementazione	2
AM12	Omogeneizzazione delle registrazioni relative ad una stessa fattispecie contabile	Piano d'azione e implementazione	2
AM14	Accorpamento delle attività relative all'invio in tesoreria dei flussi informatici degli ordinativi di pagamento e riscossione	Piano d'azione e implementazione	2
AM15	Predisposizione del CE su DSS a fronte dell'unificazione dei processi	Piano d'azione e implementazione	2
AM16	Elaborazione del costo del personale dell'azienda sull'applicativo OSLO	Reportistica relativa al costo del personale, comprendente le informazioni su voci, conti economici, allocazione et al.	2
AM18	Supporto alla direzione aziendale nella progettazione di un cruscotto per il monitoraggio della farmaceutica e degli importi presenti nel flusso della distribuzione diretta e della farmaceutica convenzionata	Piano d'azione	2
La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi della sezione 1 (60%)			

del peso) e tutti gli obiettivi della sezione 2 avranno complessivamente il restante 40%.

Tutte 100% di obiettivi di attività sarà corretto per un fattore tale da portare a 100 la valutazione dopo inserimento della scheda economica.

Area Pianificazione e Controllo

Dr. Valeria Favata

Area Amministrazione, Bilancio e Finanza

Dr. Rosalinda Bonini

Direttore di Dipartimento

Dr. Valeria Favata

Direttore Amministrativo

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento Area Tecnica
Dr. Marco Brintazzoli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Garantire l'effettuazione dei Percorsi attuativi della certificabilità per le strutture competenti ed afferenti al Dipartimento. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Attuare un sistema di governo del dipartimento (SGD)	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Governo unitario del Dipartimento	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Governo unitario dei lavori	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Governo unitario del piano degli investimenti	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Area

Direttore Area

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Area

Direttore Generale

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Area Tecnica <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>		SOC Programmazione investimenti sul patrimonio <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Attuare un sistema di governo del dipartimento (SGD)	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	25
SGD: Governo unitario del Dipartimento	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Governo unitario dei lavori	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Governo unitario del piano degli investimenti	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Area Tecnica <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>		SOC appalti e supporto amministrativo <i>Dr. Massimo Martellini</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Area Tecnica <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>		SOS patrimoni Immobiliare <i>Ing. Guido Bilello</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Dipartimento Area Tecnica
Dr. Marco Brintazzoli
SOS patrimonio Mobiliare, telefonia ed utenze
Ing. Franco Cappelletti

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Area Tecnica <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>		SOC Manutenzione immobili Empoli <i>Ing. Luca Tani</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Area Tecnica <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>		SOC Gestione investimenti Empoli <i>Ing. Luca Tani</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Area Tecnica <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>		SOC Manutenzione immobili Firenze <i>Ing. Pierluigi Bellagambi</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Dipartimento Area Tecnica
Dr. Marco Brintazzoli
SOC Gestione investimenti zona Firenze
Ing. Luca Meucci

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Area Tecnica <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>		SOC Manutenzione immobili Pistoia <i>Ing. Ermes Tesi</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Dipartimento Area Tecnica
Dr. Marco Brintazzoli
SOC Gestione investimenti e manutenzione immobili Prato
Ing. Gianluca Gavazzi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Area Tecnica <i>Dr. Marco Brintazzoli</i>		SOC Gestione investimenti Pistoia <i>Ing.</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	10
Contribuire alla realizzazione di un sistema di governo del dipartimento (SGD), per la parte di pertinenza	Definire un sistema di project management del Dipartimento articolati in 4 sottoprogetti: manutenzione e gestione investimenti per le diverse sedi	Prima stesura project	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del Dipartimento, per la parte di pertinenza	Assegnazione e ripartizione di competenze tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente agli atti da adottare per le procedure di gara	Documento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario dei lavori, per la parte di pertinenza	Ripartizione di competenze e attività tra le SOC e SOS afferenti al dipartimento relativamente alla definizione dei lavori da realizzare e loro priorità	Regolamento aziendale	15
SGD: Contribuire alla realizzazione del Governo unitario del piano degli investimenti, per la parte di pertinenza	Regolamento per il governo dipartimentale del piano degli investimenti	Regolamento aziendale	15

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Dipartimento delle Specialistiche Chirurgiche
Dr. Stefano Michelagnoli
Aree delle Specialistiche Chirurgiche
Dr. Sandro Giannessi Dr. Giovanni Benelli Dr. Giuseppe Valentini Dr. Franco Blefari

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	40%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC). Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di budget per SOC e SOS)	1. Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali 2. Attivazione di piani di intervento	10%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla mission e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. Documento con piano 2. Piani formativi e quota di professionisti coinvolti	10%
Perseguire azioni di appropriatezza elaborati nei Piani per l'utilizzo dei dispositivi medici chirurgici con un sistema di deleghe che consenta di gestire: - le azioni poste in essere dai piani - il livello di raggiungimento dei target	In sinergia con il Dipartimento del farmaco realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici dispositivi e sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici)	Documento con attribuzioni deleghe stratificate sui differenti dispositivi presenti nei piani presenti nei piani	10%
Garantire la continuità delle cure Ospedale Territorio e Territorio Ospedale attraverso la comunicazione con i MMG – AFT attraverso una modalità definita e trasparente. Stratificata per Zone Distretto.	Realizzare un documento che contenga le modalità e le istruzioni ritenute opportune dai CDR per consentire ai MMG di aver un contatto con i colleghi ospedalieri	1. Documento di attribuzione dell'obiettivo 2. Elenco delle modalità di contatto per i MMG (se telefonico comprendente i numeri)	10%

Area	Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Discipline coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC	Risultato Atteso Aziendale
CH, ORTO SpCH	GO1			Tutte	Attività per melanoma, aneurismi, ernie,colecistie protesica in linea con i progetti Gestione Operativa	Documento GO > 2018
Tutte	H16S	Frequenza di infezioni post-chirurgiche.	<2018	Tutte	Pianificazione e realizzazione attività per porre in atto un sistema aziendale per la misurazione delle infezioni post chirurgiche	1 Documento Report
CH, TC SpCH	C10c	Tempi di attesa chirurgia oncologica	<30gg	Chirurgia, Urologia, ORL	Garantire il tempestivo trattamento degli interventi chirurgici per patologie tumorali	Incrementare % <30gg
SpCH	C1042	Attesa media prima del ricovero per interventi chirurgici per tumore alla prostata: % < 30gg	> 2018	Urologia	Garantire il tempestivo trattamento degli interventi chirurgici per K alla prostata con un piano di azione in sinergia con GO	> 2018
CH	PDTA 07	% di pazienti per i quali il primo intervento chirurgico dopo diagnosi di tumore del colon è stato eseguito secondo la tempistica prevista dal manuale del Ministero salute	>84%	Chirurgia	C10.4.3 Attesa media prima del ricovero per interventi chirurgici per tumore al colon: % < 30gg	> 2018
CH	PDTA 09	% di pazienti per i quali il primo trattamento medico o chirurgico dopo diagnosi di tumore del retto è stato eseguito secondo la tempistica prevista dal manuale PDTA del Ministero della salute	>72,88 %	Chirurgia	C10.4.4 Attesa media prima del ricovero per interventi chirurgici per tumore al retto: % < 30gg	> 2018
CH	PDTA 06 C10.4.1 C10.4.7	% di pazienti operate per la prima volta per k della mammella per le quali i 4 interventi sono eseguiti secondo la tempestività prevista dal manuale PDTA del Ministero della salute: 1° intervento chirurgico dalla diagnosi, inizio terapia medica, inizio radioterapia, follow-up mammografico dopo intervento	Media 4 eventi > 66,48%	Chirurgia	Attesa media prima del ricovero per interventi chirurgici per tumore mammella: % < 30gg	> 2018

Area	Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Discipline coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC	Risultato Atteso Aziendale
CH	ARS	Intervento per tumore al colon, rischio di morte a 30 giorni	= o <	Chirurgia	Mantenimento degli standard 2017 e minimizzazione variabilità dei percorsi	≥2017
CH	ARS	Intervento per tumore al colon, % di interventi in laparoscopia	= o >	Chirurgia	Mantenimento degli standard 2017 e minimizzazione variabilità tra siti chirurgici	≥2017
Tutte	AZC1	-		Chirurgia, Urologia, ORL	Realizzazione del piano Dipartimentale per minimizzare la dispersione delle casistiche oncologiche	Documento
CH, TC SpCH	AZC2	-		Chirurgia, Urologia, ORL, Vascolare	Piano di monitoraggio e di azione per minimizzazione dispersione Casistiche Oncologiche e NON oncologiche e programmate	Attuazione piano Dipartimento
ORTO	H13C	% di pazienti (età 65+) con diagnosi di frattura del collo del femore operati entro 2 giorni in regime ordinario.	>80%	Ortopedia	% di pazienti (età 65+) con diagnosi di frattura del collo del femore operati entro 2 giorni in regime ordinario.	>80%
CH	H05Z	% colecistectomie laparoscopiche con degenza post-operatoria inferiore a 3 gg	>90%	Chirurgia	% colecistectomie laparoscopiche con degenza post-operatoria inferiore a 3 gg	> 2018
CH	C10.2.2	% di donne che eseguono l'asportazione del linfonodo sentinella contestualmente al ricovero per tumore alla mammella	57 %	Chirurgia	Mantenimento degli standard 2017 e minimizzazione variabilità tra Ospedali	≥2017
CH	C10.2.1	% di interventi conservativi o nipple e skinsparing sul totale degli interventi per tumore maligno della mammella	75 %	Chirurgia	Mantenimento degli standard 2017 e minimizzazione variabilità tra Ospedali	≥2017
CH	H02Z	% interventi per K della mammella in reparti con volume di attività superiore a 150 (10% tolleranza) interventi annui	> 90%	Chirurgia	Piano di monitoraggio e di azione per effettuare gli interventi per K mammella in Ospedali con casistiche >135 interventi	100% strutture
Tutte	C2a.C	Bersaglio MeS	-	Tutte quelle con degenza	Indice di performance di degenza media-DRG Chirurgici	<2018/ <0

Area	Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Discipline coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro ATC	Risultato Atteso Aziendale
Tutte	G LEA 12	% del consumo annuo (espresso in DDD – Dosi Definite Die) dei farmaci appartenenti al PHT	> 85%	Tutte	Definizione ed attuazione	>2018
CH	AZF9			Chirurgia	Sperimentazione di almeno un intervento di appendicectomia e uno di colecistectomia per team con strumenti esclusivamente pluriuso	Documento con analisi e valutazione estendibilità
CH	AZF10			Chirurgia	Standardizzazione e monitoraggio dell'utilizzo dell'integrazione alimentare (immunonutrizione e maltodestrine) in regime peri-operatorio ed intra-operatorio	Piano d'azione e monitoraggio consumi
TC	AZF11			ORL Oculistica	Standardizzazione di almeno due degli interventi più frequenti in otorino-laringoiatria ed in oculistica, misurazione del costo dei dispositivi medici utilizzati. Completamento progetto	Documento di analisi
SpCH	AZF20			Urologia	Standardizzazione di almeno due degli interventi più frequenti in campo urologico, misurazione del costo dei dispositivi medici utilizzati. Completamento progetto	Documento di analisi
ORTO	AZF21			Ortopedie	Monitoraggio della variabilità di applicazione della gara 584/2018 sugli impianti	Documento di analisi
Tutte	AZF22			Tutte	Monitoraggio nuovo accordo quadro elettrochirurgia e rispetto delle percentuali di utilizzo previste	Documento di analisi
Tutte	AZF23			Tutte	Monitoraggio uso emostatici nelle diverse specialistiche con analisi variabilità tra specialistiche omogenee	Documento di analisi
Tutte	AZF24			Tutte	Stesura procedura aziendale per VAC therapy	Documento di analisi
TC	AZF26			Oculistica	Valutazione e standardizzazione utilizzo dei visco elastici in oculistica	Documento di analisi
Tutte	AZPT	Attivare un gruppo di referenti di Dipartimento per collaborare per governare la tempestività e completezza dei debiti Informativi	-	Di Degenza	Gruppo di referenti che collabori con SOC Percorsi Continuità Assistenziale- SDO e con SOC Organizzazione progetti tecnologici per la prescrizione dematerializzata	Documento che identifichi referenti

Area	Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Discipline coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC	Risultato Atteso Aziendale
Farm NSG	D14C	Consumo pro-capite di farmaci sentinella/traccianti. Antibiotici J01	16,5 ddd *10 ³ Abitanti/die	Tutte	Realizzazione di un sistema di AUDIT su di una selezioni di antibiotici ad alto impatto per consumo o per loro applicazione, identificando in modo puntuale i prescrittori per definire strategie di programmazione, formazione e contenimento dei consumi attraverso azioni di appropriatezza	Piano d'azione e monitoraggio consumi
Tutte	AZF1	-	-	Tutte	Numero AUDIT ospedale su rispetto linee guida sull'utilizzo dei farmaci	>2018
Tutte	AZF3	-	-	Tutte	Adesione al progetto della SOS Appropriatezza del farmaco	Vedi piano
Tutte	D10Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B.	95%	Vedi obiettivo aziendale	Visite entro 10 gg : Oculistica, Ortopedica, ORL, Vascolare, Urologica, Chirurgia Generale Prestazioni DRGT 750/2018	>95% o >2018 con azioni
Tutte	D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D.	90%	Vedi obiettivo aziendale	Visite entro 15 gg : Oculistica, Ortopedica, ORLVisite entro 30 gg : Vascolare, Urologica, Chirurgia Generale. Prestazioni DRGT 750/2018	>90% o >2018 con azioni
Tutte	RAT	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità U in rapporto al totale di prestazioni di classe U.	95%	Vedi obiettivo aziendale	Visite entro 3 gg : Oculistica, Ortopedica, ORL, Vascolare, Urologica, Chirurgia Generale Prestazioni DRGT 750/2018	>95% o >2018 con azioni
Tutte	C4.12	Drg LEA Chirurgici: % standard Raggiunti	>2018	Tutte	Aumentare i livelli di appropriatezza di setting per gli interventi - Drg LEA Chirurgici	>2018

Gli **obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione.

Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).

- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento e le aree avranno la titolarità di tutti gli obiettivi assegnati. La sezione sugli Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro pesa il 60% e sarà equamente suddivisa per il numero degli obiettivi assegnati. Il Direttore di Dipartimento potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi per le aree, ma ne manterrà l'esclusiva titolarità.

Direttore di Area
Dr. Sandro Giannessi

Direttore di Area
Dr. Giovanni Benelli

Direttore di Area
Dr. Franco Blefari

Direttore di Area
Dr. Giuseppe Valentini

Direttore di Dipartimento
Dr. Stefano Michelagnoli

Direttore Sanitario
Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale
Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Servizi amministrativi per territorio e sociale Firenze
Dr. Maria Antonietta Ciardetti

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Servizi amministrativi per territorio e sociale Pistoia
Dr. Patrizia Romoli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Servizi amministrativi per territorio e sociale Prato
Dr. Patrizia Romoli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Servizi amministrativi per la farmacia e la medicina legale
Dr. Carla Ciampalini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Servizi amministrativi per gli ospedali
Dr. Ferdinando Milicia

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Servizi amministrativi per la prevenzione
Dr. Ferdinando Milicia

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS URP e Tutela
Dr. Claudio Sarti

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini

Obiettivo sinergie di sistema	Attività sezione 1	Risultato atteso	50%
Realizzare in sinergia con i Direttori di Struttura un sistema per coinvolgere e responsabilizzare i collaboratori attraverso un sistema di deleghe. Tema della delega saranno gli obiettivi della sezione 2.	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi della sezione 2. <i>A discrezione del Direttore di Dipartimento un Direttore di struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS afferenti al Dipartimento</i>	<i>Documento di attribuzione degli obiettivi della sezione 2 ai Direttori di struttura</i>	5%
Con i Direttori di Struttura delegati (che svolgono le attività per perseguire l'obiettivo) sovrintendere il monitoraggio, l'analisi degli scostamenti rispetto ai risultati attesi definiti nella sezione 2.	Verifica periodica dello stato avanzamento lavori (SAL) attraverso il verbale delle riunioni di verifica e riprogrammazione delle attività delle strutture.	<i>Documento periodico di monitoraggio del SAL che documenti la revisione dei piani di intervento qualora necessari</i>	5%
Con i Direttori di Struttura elaborare piani di consolidamento o sviluppo delle strutture, con ricaduta sui collaboratori, intesa anche come definizione di competenze da possedere per lo svolgimento di determinate attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento	<i>Documento con piano</i>	10%
Con i Direttori elaborare piani specifici per ogni struttura per semplificare e velocizzare i processi, orientandoli verso la soddisfazione <i>legittima</i> del bisogno del cliente interno ed esterno	Definizione di un piano per la semplificazione e l'orientamento al cliente di almeno un processo per struttura	<i>Documento con piano</i>	10%
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	<i>Attuazione del crono programma attraverso il governo e monitoraggio del cronoprogramma</i>	20%
Gli obiettivi dipartimentali della sezione 2 presidiano le attività di funzionamento del Dipartimento, e vanno oltre le normali attività ordinarie. Rappresentano principalmente obiettivi di riqualificazione e sviluppo tecnico professionale delle strutture.			

Code	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (sezione 2)	Attività sezione 2	50% Risultato aziendale
ACR1	Applicazione dei piani di mitigazione dei rischi sui processi a rischio di corruzione	Mappatura dei processi identificati ad alto rischio di corruzione ed attuazione di piano di mitigazione dei rischi (almeno 2 processi a livello Dipartimentale)	3
TRS1	Pubblicazione sul sito aziendale di dati ed informazioni previsti dalla normativa sulla trasparenza	Allineamento tra programmato e realizzato (verificatore SOS Affari Generali)	2
DEC1	Verifica dell'applicazione delle procedure per la gestione dell'area a pagamento	Produzione check list di verifica e monitoraggio dell'applicazione della procedura	2
DEC2	Completare la riorganizzazione della rete aziendale di front office prevedendo percorsi facilitati per il cittadino attraverso l'offerta di sportelli polifunzionali. Completamento dell'intero percorso all'interno della struttura evitando fenomeni di migrazione.	Piano d'azione e implementazione (anche parziale stato di avanzamento)	3
DEC3	Attivare un'indagine sistematica sulla soddisfazione dell'utenza non episodica, ma strutturale	Reportistica periodica ad uso interno Documento che metta in evidenza i punti di debolezza e i piani di intervento	3
DEC4	Verifica di attuazione a livello aziendale dell'implementazione di CUP 2.0	Stato dell'arte ed eventuale piano d'azione per riallineare il progetto	2
DEC5	Verifica della completezza ed esaustività della scheda sulla revisione degli accordi contrattuali e convenzioni sanitarie e non per la rilevazione del fabbisogno da parte dei dipartimenti per attività sanitarie e sociali	Documento di Analisi	3
DEC6	Analisi dell'offerta aziendale delle prestazioni specialistiche ambulatoriali complessiva e distinta per zona e presidio di erogazione, comprendente anche il dettaglio dei soggetti convenzionati	Sviluppare un sistema di proxy per la lettura del fenomeno	3

Code	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (sezione 2)	Attività sezione 2	50% Risultato aziendale
GO4	Predisposizione di reportistica sui tempi di attesa per le casistiche ambulatoriali suddivise per classi di priorità	Predisposizione ed invio reportistiche mensili alle strutture di erogazione	2
DEC7	Realizzazione di un piano di ascolto dei Direttori di Dipartimento di tipo sanitario per comprendere, negoziare e realizzare il fabbisogno espresso dalle linee sanitarie sulle funzioni amministrative con particolare attenzione anche ai presidi ospedalieri	Documento con report di attività	2
DEC8	Realizzazione di un piano di rilevazione dei tempi di attesa per le prestazioni della delibera, utilizzando la metodologia dell'utente fantasma (tipo indagine MES)	Documento con report di attività mensile a partire da giugno	3
DEC9	Report di analisi dei reclami pervenuti, identificazione delle principali criticità, analisi e invio reportistica alle strutture coinvolte	Reportistica semestrale	3
DEC11	Verifica dell'applicazione in ogni ambito territoriale delle attività di recupero crediti	Documento con reportistica	2
DEC12	Verifica del livello di applicazione della procedura unica a supporto del Dipartimento della Prevenzione	Documento con reportistica	2
DEC13	Verifica livello di applicazione dei processi amministrativi ma supporto della Farmaceutica	Documento con reportistica	2
DEC14	Revisione e piano di miglioramento sulla gestione proattiva dei fabbisogni farmaceutici	Piano di azione su: presa in carico dei bisogni del cittadino procedure di approvvigionamento	2
DEC15	Verifica del livello di attuazione ed eventuali revisioni del processo delle "manifestazioni di interesse"	Documento con report ed eventuale piano di revisione	2
RIA1	Realizzazione di report sulla spesa protesica stratificati per ZD	Report trimestrali	2

POA CP7	Partecipare alla ricognizione e analisi dei dati di offerta della fase pre e post acuzie e sulle dimissioni. Rivalutazione e rimodulazione del fabbisogno delle cure intermedie con definizione di criteri omogenei. Studio di fattibilità sui posti letto di cure intermedie di terzo livello - Applicazione della DGRT 909/2017 "Indirizzi regionali per l'organizzazione dei setting assistenziali di cure intermedie residenziali in fase di dimissione ospedaliera"	Partecipare alla procedura presa in carico servizio sociale/H	3
POA DSS1	Non autosufficienza Analisi dei processi di accesso, valutazione e monitoraggio dei progetti zonale per la non autosufficienza svolta nel 2018, alla definizione di proposte di armonizzazione, alla valutazione del loro grado di fattibilità e all'avvio delle azioni per la relativa implementazione.	Revisione del processo e delle prassi del progetto non autosufficienza	3
RIA2	Verifica dello stato di attuazione a livello aziendale delle attività amministrative dirette alla fornitura, gestione e recupero e magazzino degli ausili	Report trimestrali	2

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi della sezione 1 (50% del peso) e tutti gli obiettivi della sezione 2, restante 50%.

Tale 100% di obiettivi di attività sarà corretto per un fattore tale da portare a 100 la valutazione dopo inserimento della scheda economica.

Direttore di Dipartimento

Dr. Susanna Tamburini

Direttore Amministrativo

Dr. Massimo Braganti

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOC Accordi contrattuali e convenzioni privato accreditato sanitario e socio sanitario
Dr. Lucia Carlini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOC Servizi ai cittadini
Dr. Franco Gallerini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOC Servizi amministrativi alle strutture
Dr. Ferdinando Milicia

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOC Servizi alle Zone - SDS
Dr. Patrizia Romoli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
SOC Verifica e controllo programmazione attività sanitaria
Dr. Susanna Tamburini
Dr. Susanna Tamburini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Accoglienza e servizi per i cittadini Empoli
Dr. Franco Gallerini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Accoglienza e servizi per i cittadini Firenze
Dr. Giovanni Papani

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Accoglienza e servizi per i cittadini Pistoia
Dr. Franco Gallerini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Accoglienza e servizi per i cittadini Prato
Dr. Franco Gallerini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Accordi contrattuali e convenzioni non sanitarie
Dr. Marco Mori

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Accordi contrattuali e convenzioni sanitarie
Dr. Patrizia Fioravanti

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS CUP - Call Center
Dr. Leonardo Pasquini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Decentramento
Dr. Susanna Tamburini
SOS Servizi amministrativi per territorio e sociale Empoli
Dr. Annalisa Ghiribelli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Diagnostica per immagini
Dr. Sandro Santini
Area Gestione Operativa ed Area Indirizzo, progettazione e monitoraggio
Dr. Roberto Carpi Dr. Sandro Santini

Obiettivo sinergie di sistema		Attività	Risultato atteso	40%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).		Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC) attraverso sinergie tra Dipartimento ed Aree con le strutture. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di budget per SOC e SOS)	1. Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali 2. Attivazione di piani di intervento	20%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla missione e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.		Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. Documento con piano 2. Piani formativi e quota di professionisti coinvolti	20%
Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	60%
C2a.M	Bersaglio MeS		Monitoraggio attraverso RIS sulla tempestività delle risposte rispetto alle richieste degli interni	<2018/ <0
C2a.C	Bersaglio MeS		Monitoraggio attraverso RIS sulla tempestività delle risposte rispetto alle richieste degli interni	<2018/ <0
P15C	Proporzione di persone che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma organizzato, per cervice uterina CU , mammella M , colon retto CR	M 80%	Garantire l'incremento della adesione dello screening Mammella aumentando la quota di esami mammografici e le indagini del caso	> 2018 o possibili azioni di sistema

Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato atteso
PDTA 06	% di pazienti operate per la prima volta per tumore della mammella per le quali i 4 interventi sono eseguiti secondo la tempestività prevista dal manuale PDTA del Ministero della salute: 1° intervento chirurgico dalla diagnosi, inizio della terapia medica, inizio della radioterapia, follow-up mammografico dopo 1° intervento chirurgico (PDTA Tumore operato della mammella nella donna)	Media 4 eventi > 66,48%	Procedura per identificare follow-up dopo intervento per tumore conservativo nei tempi previsti	Documento con Oncologia ed azioni di sistema
ARS H23C	Ictus ischemico	= o <	% TC effettuate nei tempi previsti secondo monitoraggio RIS	≤2018
D10Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B. Prestazioni DRGT 750/2018	95%	Prestazioni entro 10 gg	>95% o >2018 con azioni
GO2			Attività su Eco Addome, RM e TC cmc e smcin linea con i progetti Gestione Operativa	Documento GO
D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D. Prestazioni DRGT 750/2018	90%	Prestazioni entro 60 gg a livello aziendale: Mammografia, TC torace senza e con contrasto, TC addome sup o inf o completo senza e con contrasto, TC capo senza e con contrasto, TC rachide senza e con contrasto, TC bacino senza e con contrasto, RMN cervello e tronco, pelvi, prostata e vescica, muscolo-scheletrica e colonna vertebrale. Eco addome (a livello zonale), mammella, capo e collo	>90% o >2018 con azioni di sistema
RAT	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità U in rapporto al totale di prestazioni di classe U. Prestazioni DRGT 750/2018	95%	Prestazioni entro 72 ore	>95% o >2018 con azioni
AZ DM2			Realizzazione di reportistica che descriva i volumi e le tipologie di esami eseguiti per struttura di erogazione	report
AZ DM3			Sulla base della reportistica prevedere piano formativo specifico	Piano di azione

Gli **obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione.

Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.
-

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi. Il primo obiettivo sulla realizzazione di sinergie di sistema peserà il 20%, il secondo sui piani di sviluppo peserà anch'esso il 20% gli altri la percentuale rimanente diviso il numero degli obiettivi. Il Direttore di Dipartimento potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi per le aree, ma ne manterrà l'esclusiva titolarità.

Tutte le aree avranno i primi due obiettivi con peso eguale a quello del Dipartimento.

***Direttore di Area
Dr. Roberto Carpi***

***Direttore di Area
Dr. Sandro Santini***

Direttore di Dipartimento

Dr. Sandro Santini

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Direzione Sanitaria Aziendale
SOS Medicina Legale Empoli
Dr. Emanuele Gori
Dr. Daniela Lepore

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	- SOS Rischio Clinico - SOS Qualità e sicurezza cure - SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Implementazione del gestionale per la prenotazione online rinnovo patenti	Predisposizione dei contenuti tecnico specifici	SOC Medicina Legale II	20
Realizzare un piano di informazione/formazione sulla nuova normativa e sulle procedure inerenti il consenso informato	Pianificazione del piano	SOC Medicina Legale II	20
Realizzazione di un piano di training e re – training delle nuove procedure aziendali sulla gestione della medicina necroscopica	Definizione dei contenuti e piano di implementazione	SOC Medicina Legale II	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Sanitario
Direttore Struttura

Direzione Sanitaria Aziendale
SOS Medicina Legale Firenze
Dr. Emanuele Gori
Dr. Carlo Giolli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Implementazione del gestionale per la prenotazione online rinnovo patenti	Predisposizione dei contenuti tecnico specifici	SOC Medicina Legale I	20
Revisione delle schede informative per il consenso informato per le procedure di pertinenza del dipartimento chirurgico	Predisposizione atti e piano di disseminazione	SOC Medicina Legale I	20
Realizzazione di un piano di training e re – training delle nuove procedure aziendali sulla gestione della medicina necroscopica	Definizione dei contenuti e piano di implementazione	SOC Medicina Legale I	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Sanitario
Direttore Struttura

Direzione Sanitaria Aziendale
SOS Medicina Legale Pistoia
Dr. Emanuele Gori
Dr. Raffaella Giannini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Implementazione del gestionale per la prenotazione online rinnovo patenti	Predisposizione dei contenuti tecnico specifici	SOC Medicina Legale I	20
Revisione delle schede informative per il consenso informato per le procedure di pertinenza del dipartimento chirurgico	Predisposizione atti e piano di disseminazione	SOC Medicina Legale I	20
Realizzazione di un piano di training e re – training delle nuove procedure aziendali sulla gestione della medicina necroscopica	Definizione dei contenuti e piano di implementazione	SOC Medicina Legale I	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Sanitario
Direttore Struttura

Direzione Sanitaria Aziendale
SOS Medicina Legale Prato
Dr. Emanuele Gori
Dr. Roberto Di Silvestre

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Implementazione del gestionale per la prenotazione online rinnovo patenti	Predisposizione dei contenuti tecnico specifici	SOC Medicina Legale II	20
Realizzare un piano di informazione/formazione sulla nuova normativa e sulle procedure inerenti il consenso informato	Pianificazione del piano	SOC Medicina Legale II	20
Realizzazione di un piano di training e re – training delle nuove procedure aziendali sulla gestione della medicina necroscopica	Definizione dei contenuti e piano di implementazione	SOC Medicina Legale II	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Sanitario
Direttore Struttura

Direzione Sanitaria Aziendale <i>Dr. Emanuele Gori</i>		SOS Psicologia Clinica <i>Dr. Silvia Lapini</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Sanitario

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Direzione Sanitaria Aziendale
**SOC Coordinamento maxi emergenze
ed eventi di carattere straordinario**
Dr. Emanuele Gori
Dr. Federico Gelli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Definizione delle linee generali di intervento della Azienda UsI Toscana Centro nelle maxi emergenza ed eventi straordinari	Documento aziendale	SOC Coordinamento maxi emergenze ed eventi di carattere straordinario	40
Piani di massiccio afflusso e piani di evacuazione. Supporto alle direzioni ed USC zonali competenti per la realizzazione dei piani locali specifici	Piani specifici o attestazione partecipazioni	SOC Coordinamento maxi emergenze ed eventi di carattere straordinario	30
Esercitazione programmate ed esercitazioni a sorpresa Piani di massiccio afflusso e piani di evacuazione	Piano di formazione aziendale	SOC Coordinamento maxi emergenze ed eventi di carattere straordinario	30

Direttore Sanitario
Direttore Struttura

Direzione Sanitaria Aziendale
SOC Medicina Legale I
Dr. Emanuele Gori
Dr. Raffaella Giannini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Implementazione del gestionale per la prenotazione online rinnovo patenti	Predisposizione dei contenuti tecnico specifici	SOC Medicina Legale I	20
Revisione delle schede informative per il consenso informato per le procedure di pertinenza del dipartimento chirurgico	Predisposizione atti e piano di disseminazione	SOC Medicina Legale I	20
Realizzazione di un piano di training e re – training delle nuove procedure aziendali sulla gestione della medicina necroscopica	Definizione dei contenuti e piano di implementazione	SOC Medicina Legale I	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Sanitario
Direttore Struttura

Direzione Sanitaria Aziendale
SOC Medicina Legale II
Dr. Emanuele Gori
Dr. Roberto Di Silvestre

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	- SOS Rischio Clinico - SOS Qualità e sicurezza cure - SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Implementazione del gestionale per la prenotazione online rinnovo patenti	Predisposizione dei contenuti tecnico specifici	SOC Medicina Legale II	20
Realizzare un piano di informazione/formazione sulla nuova normativa e sulle procedure inerenti il consenso informato	Pianificazione del piano	SOC Medicina Legale II	20
Realizzazione di un piano di training e re – training delle nuove procedure aziendali sulla gestione della medicina necroscopica	Definizione dei contenuti e piano di implementazione	SOC Medicina Legale II	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Sanitario
Direttore Struttura

Direzione Sanitaria Aziendale
Dr. Emanuele Gori
**SOC Percorsi di Continuità
Assistenziale**
Dr. Luca Bianciardi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sistema dell'ATC</u> Sviluppare un sistema di controllo e di remainder per la tempestiva chiusura delle SDO	Verificare tempestività SDO	<i>Reportistiche periodiche</i>	70

Direttore Sanitario
Direttore Struttura

Direzione Sanitaria Aziendale
Dr. Emanuele Gori

SOS Appropriatelyzza prescrittiva
Dr. Eleonora Pavone

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Sanitario

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Direzione Amministrativa
SOC Comitato gestione sinistri e assicurazioni
f.f. Dr. Valeria Favata
Dr. Claudia Dami

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Collaborazione per il completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Rispetto degli adempimenti richiesti	20
Garantire uniformità e congruità nelle valutazioni ed eventuali liquidazioni dei sinistri superiori ai 500.000 a livello regionale	Partecipazione ai CRVS 75%	Verballi CRVS	
Fruibilità in tempo reale della situazione liquidazioni sinistri per cui la SOC è competente	Puntuale monitoraggio dell'andamento delle liquidazioni	Documento di monitoraggio	
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Amministrativo
Direttore Struttura

Direzione Amministrativa <i>f.f. Dr. Valeria Favata</i>		SOC Relazioni internazionali <i>Dr.</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Amministrativo

Direttore Struttura

Direzione Amministrativa
f.f. Dr. Valeria Favata

SOS Anticorruzione e trasparenza
Dr.

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Amministrativo

Direttore Struttura

Direzione Amministrativa
f.f. Dr. Valeria Favata
SOS Servizi amministrativi per la farmaceutica
Dr.

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Amministrativo
Direttore Struttura

Direzione Amministrativa
f.f. Dr. Valeria Favata
SOC Affari Generali
Dr. Lucia Carlini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

Concorso agli obiettivi di spesa così come individuati dal bilancio di previsione. Peso: 30%

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Direzione Amministrativa <i>f.f. Dr. Valeria Favata</i>		SOC Acquisizione beni e servizi <i>Dr.</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Amministrativo

Direttore Struttura

Direzione Amministrativa <i>f.f. Dr. Valeria Favata</i>		SOC Affari Generali <i>Dr.</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Amministrativo

Direttore Struttura

Direzione Amministrativa
f.f. Dr. Valeria Favata

SOC Affari Legali e avvocatura
Dr. Paolo Federigi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	20
<u>Sviluppo sistema dei servizi</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi rivolto ai clienti interni ed esterni	Migliorare i risultati, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione collaboratori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Amministrativo

Direttore Struttura

Dipartimento Emergenza Area Critica
Dr. Simone Magazzini
Aree Dipartimento
Dr. Guglielmo Consales, Dr. Germana Ruggiano, Dr. Piero Paolini

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	40%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC) attraverso sinergie tra Dipartimento ed Aree con le strutture. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di budget per SOC e SOS)	1. <i>Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali</i> 2. <i>Attivazione di piani di intervento</i>	15%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla missione e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Piani formativi e quota di professionisti coinvolti</i>	10%
Perseguire azioni di appropriatezza e di sostenibilità elaborati nei Piani Aziendali per la farmaceutica attraverso un sistema di deleghe che consenta di monitorare: • le azioni poste in essere dai piani • il livello di raggiungimento dei target	In sinergia con il Dipartimento del farmaco e con la SOS Appropriatezza del farmaco, realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici principi attivi e sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici), piani di riqualificazione. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento	<i>Documento con attribuzioni deleghe stratificate sui principi attivi presenti nei piani</i>	15%

Area	Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	60%
118	D09Z	Intervallo allarme target dei mezzi di soccorso (minuti)	14	Intervallo allarme target dei mezzi di soccorso (minuti)	14
MU	AZ1	Revisione processo triage ai sensi della DGRT 806/2017		Revisione processo triage ai sensi della DGRT 806/2017	Doc
MU	AZ2	Revisione See & Treat e Fast Track DGRT		Revisione See & Treat e Fast Track DGRT	Doc
MU	AZ3	Revisione OBI DGRT		Revisione OBI DGRT	Doc
MU	AZ4	Percentuale accessi con codice 2 visitati entro 15 minuti			report
Tutte	AZF3			Adesione al progetto della SOS Appropriatezza del farmaco e Dipartimento farmaco x dispositivi	Vedi piano
AR	H05Z	Proporzione di colecistectomie laparoscopiche con degenza post-operatoria inferiore a 3 giorni	>90%	Proporzione di colecistectomie laparoscopiche con degenza post-operatoria inferiore a 3 giorni	>90%
AR	H09Z	Donazione di organi (Donatori di organi in morte encefalica, accertamenti di morte con criteri neurologici, morti encefaliche in rapporto ai decessi per cerebrolesione acuta in rianimazione).	numero donazioni organi 40*10⁶	Donazione di organi (Donatori di organi in morte encefalica, accertamenti di morte con criteri neurologici, morti encefaliche in rapporto ai decessi per cerebrolesione acuta in rianimazione).	numero donazioni organi 40*10⁶
AR	H09Z	Donazione di organi (Donatori di organi in morte encefalica, accertamenti di morte con criteri neurologici, morti encefaliche in rapporto ai decessi per cerebrolesione acuta in rianimazione). accertamenti di morte con criteri neurologici	80*10⁶	Donazione di organi (Donatori di organi in morte encefalica, accertamenti di morte con criteri neurologici, morti encefaliche in rapporto ai decessi per cerebrolesione acuta in rianimazione). accertamenti di morte con criteri neurologici	80*10⁶
AR	H09Z	Donazione di organi (Donatori di organi in morte encefalica, accertamenti di morte con criteri neurologici, morti encefaliche in rapporto ai decessi per cerebrolesione acuta in rianimazione). morti encefaliche/decessi per cerebrolesione acuta in rianimazione	>=65%	Donazione di organi (Donatori di organi in morte encefalica, accertamenti di morte con criteri neurologici, morti encefaliche in rapporto ai decessi per cerebrolesione acuta in rianimazione). morti encefaliche / decessi per cerebrolesione acuta in rianimazione	>=65%

AR	H13C	% di pazienti (età 65+) con diagnosi di frattura del collo del femore operati entro 2 giorni in regime ordinario.	>80%	% di pazienti (età 65+) con diagnosi di frattura del collo del femore operati entro 2 giorni in regime ordinario.	>80%
AR	C10c	Tempi di attesa chirurgia oncologica	<30gg	Garantire il tempestivo trattamento degli interventi chirurgici per patologie tumorali	Incrementare % <30gg
AR	C22.4	% di turni con pazienti OT (ordinari) alla fine della degenza	30%	% di turni con pazienti OT (ordinari) alla fine della degenza	30%
MU	EmOn			Implementazione dell'utilizzo dei ricoveri programmati in degenza ordinaria per i pazienti onco ematologici senza passaggio dal DEA	Verifica livelli di attuazione

Direttore di Area
Dr. Guglielmo Consales

Direttore di Area
Dr. Piero Paolini

Direttore di Dipartimento

Dr. Simone Magazzini

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento del Farmaco
SOS Farmacia Ospedaliera Santa Maria Nuova e Palagi
Dr. Teresa Brocca
Dr. Valentina Cappellini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco
Dr. Teresa Brocca
SOS Farmacia Ospedaliera SS. Cosma e Damiano
Dr. Sara Bellugi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Farmaco dispositivo vigilanza <i>Dr. Maria Parrilli</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Laboratorio Galenico <i>Dr. Irene Ruffino</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco
Dr. Teresa Brocca
SOS Progettazione, sviluppo e rapporti con l'esterno
Dr. Luciana Pazzagli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco
 Dr. Teresa Brocca

SOS Punto di continuità presso AOU Careggi
 Dr. Mario Pittorru

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Qualità e sicurezza Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
Sviluppo sistema delle cure I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Sistema dell'ATC Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
Gestione del personale Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
Gestione del personale Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Vigilanza sulle farmacie <i>Dr. Loredana Casini</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco Direttore Dr. Teresa Brocca

Obiettivo sinergie di sistema	Attività sezione 1	Risultato atteso	50%
Realizzare in sinergia con i Direttori di Struttura un sistema per coinvolgere e responsabilizzare i collaboratori attraverso un sistema di deleghe. Tema della delega saranno gli obiettivi della sezione 2	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi della sezione 2. <i>A discrezione del Direttore di Dipartimento un Direttore di struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS afferenti al Dipartimento</i>	<i>Documento di attribuzione degli obiettivi della sezione 2 ai Direttori di struttura</i>	10%
Con i Direttori di Struttura delegati (che svolgono le attività per perseguire l'obiettivo) sovraintendere il monitoraggio, l'analisi degli scostamenti rispetto ai risultati attesi definiti nella sezione 2.	Verifica periodica dello stato avanzamento lavori (SAL) attraverso il verbale delle riunioni di verifica e riprogrammazione delle attività delle strutture.	<i>Documento periodico di monitoraggio del SAL che documenti la revisione dei piani di intervento qualora necessari</i>	10%
Con i Direttori di Struttura elaborare piani di consolidamento o sviluppo delle strutture, con ricaduta sui collaboratori, intesa anche come definizione di competenze da possedere per lo svolgimento di determinate attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento	<i>Documento con piano</i>	10%
Perseguire azioni di appropriatezza elaborati nei Piani per l'utilizzo dei dispositivi medici chirurgici in collaborazione con i delegati dal Dipartimento delle Specialistiche Chirurgiche	In sinergia con il Dipartimento delle Specialistiche Chirurgiche perseguire le strategie definite in ambito "Dispositivi medici"	<i>Realizzare le azioni poste in essere dai piani</i>	10%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del crono programma di cui alla delibera 1262/2019	<i>Attuazione del crono programma attraverso la delega alle strutture afferenti al Dipartimento</i>	10%

Gli obiettivi dipartimentali della sezione 2 presidiano le attività di funzionamento del Dipartimento, e vanno oltre le normali attività ordinarie.

Rappresentano principalmente obiettivi di riqualificazione e sviluppo tecnico professionale delle strutture

ATC	Code	Obiettivo Aziendale sezione 2	Risultato Atteso Aziendale
FARM	AZF0	Analisi di qualità delle segnalazione di reazione avversa a farmaci biologici ai fini della qualità clinica (rilevanza sul nesso di causalità, consistenza delle informazioni riportate con particolare riguardo alle date (insorgenza reazione , terapia, etc), ai risultati degli esami diagnostici, alle unità di misura di dosaggio e posologia, etc.) e produzione di report trimestrale	Reportistica periodica
FARM	AZF5	Realizzazione di un sistema di AUDIT sulle segnalazioni delle reazioni avverse su biosimilari, e in particolare sull'occorrenza di switch e swap per prescrittore	Reportistica periodica
N SG	D14C	Consumo pro-capite di farmaci sentinella/traccianti. Antibiotici J01 (16,5 ddd *10 ³ Abitanti/ die) Realizzazione di un sistema di AUDIT su di una selezione di antibiotici ad alto impatto per consumo o per loro applicazione, identificando in modo puntuale i prescrittori per definire strategie di programmazione, formazione e contenimento dei consumi attraverso azioni di appropriatezza (base dati messa a disposizione dal CdG)	Piano d'azione e monitoraggio consumi
G LEA	12	% del consumo annuo (espresso in DDD – Dosi Definite Die) dei farmaci appartenenti al PHT. Aderenza all'utilizzo dei farmaci appartenenti al PTH attraverso reportistica sugli scostamenti rispetto il risultato atteso > 85%. (base dati messa a disposizione dal CdG)	Reportistica periodica
FARM	AZF13	Uniformità di gestione dell'assistenza integrativa con applicazione delle linee guida aziendali da parte degli addetti al servizio e controlli sull'assistenza indiretta	Linee Guida e Reportistica periodica
FARM	AZF20	Assistenza integrativa per pazienti in dimissione ospedaliera: definizione di procedura da diffondere e applicare per la presa in carico dei casi trasmessi da ACOT con produzione di reportistica periodica	Procedura e report periodici
FARM	AZF14	Gestione delle criticità inerenti le forniture di farmaci in DPC ordinabili in modalità transito con trasformazione in gestione a scorta da parte di ESTAR al fine di ridurre i tempi di acquisizione da parte delle Farmacie e la spedizione di ricette in regime convenzionale (Incidenza dei farmaci in DPC erogati in regime convenzionale)	Report
FARM	AZF27	Centralizzazione degli ordini per farmaci in DPC: Accentramento degli ordini sul deposito Capofila COFARDIS, che utilizza la procedura CEPAS-WEB in uso nell'Azienda, per la formulazione degli ordini ad ESTAR, dietro convalida di un farmacista abilitato	Report attività
FARM	AZF24	Stesura di un modello di Verbale di ispezione ai depositi di gas medicinali unificato per impiego nei vari ambiti del Dipartimento	Verbale
FARM	AZF25	Mappatura dei depositi di gas medicinali presenti nel territorio aziendale e copertura delle visite ispettive al 90% dei depositi	Report ispezioni Piano di azione incrementale rispetto al 2018

FARM	AZF29	Presa in carico dei pazienti in dimissione ospedaliera: Definizione di procedura da diffondere e applicare per la presa in carico dei pazienti in dimissione ospedaliera per i casi trasmessi da ACOT	procedura
FARM	AZF6	Applicazione di linee di indirizzo terapeutiche per evitare ipoglicemizzanti orali a maggior rischio di eventi ipoglicemici e revisione delle strategie di autocontrollo della ipoglicemia	Piano d'azione
FARM	AZF17	Monitoraggio dei dispositivi medici coinvolti nelle segnalazioni di incidente e negli avvisi di sicurezza	Report attività
FARM	AZF15	Uniformità delle modalità di dispensazione dei farmaci in dimissione e dei prodotti di assistenza integrativa Elaborazione delle Guide "Farmaci in dimissione" e "Assistenza integrativa", per diffusione alle farmacie quali strumenti di riferimento per la normativa e i percorsi assistenziali, sia per rispondere alle esigenze dei farmacisti che per informare i pazienti sulle modalità di accesso all'assistenza integrativa. Per l'applicazione si effettuano specifici focus group durante le riunioni dipartimentali	Procedura
FARM	AZF18	Incontri mirati con i Farmacisti aziendali e con i principali prescrittori (specialisti aziendali ed extra aziendali; medici di medicina generale). Edizione e diffusione di apposito form informativo. Formazione e aggiornamento sui percorsi e normativa inerente il trattamento con cannabinoidi	Report attività
FARM	AZF1	Realizzazione di un sistema di AUDIT sui farmaci che stanno per uscire o sono appena usciti dal registro "innovatività", identificando in modo puntuale i prescrittori per definire strategie di programmazione e contenimento dei costi attraverso azioni di appropriatezza	Piano d'azione e monitoraggio acquisti
Tutte	AZF4	Realizzazione di un sistema di AUDIT su: PCSK 9, NAO, farmaci per SM ed utilizzo immunoglobuline off label identificando i prescrittori per descrivere l'aderenza ai profili appropriati di prescrizione	Reportistica periodica
FARM	AZF9	Analisi del test e valutazione estendibilità sulla sperimentazione di almeno un intervento di appendicectomia e uno di colecistectomia per team con ferri esclusivamente pluriuso, in compartecipazione con Dipartimento Specialistiche Chirurgiche	Documento
FARM	AZF10	Standardizzazione e monitoraggio dell'utilizzo dell'integrazione alimentare (immunonutrizione e maltodestrine) in regime peri-operatorio ed intra-operatorio, in compartecipazione con Dipartimento Specialistiche Chirurgiche e collaborazione con area anestesia e rianimazione	Piano d'azione e monitoraggio consumi
FARM	AZF11	Standardizzazione di almeno due degli interventi più frequenti in otorino-laringoiatria ed in oculistica, misurazione del costo dell'intervento standard e raffronto con il DRG assegnato. Completamento progetto, in compartecipazione con Dipartimento Specialistiche Chirurgiche	Documento di analisi
FARM	AZF22	Allestimento e distribuzione di leaflets informativi per farmaci la cui somministrazione richiede particolare attenzione (es. con auto iniettori o in relazione a dosaggio, modalità o effetti collaterali) per facilitare la comprensione del foglietto illustrativo a pazienti o care givers	Documenti
FARM	AZF8	Gestione dei registri AIFA e sistema di alert sulle mancate chiusure. Chiusura schede di trattamento e contabilizzazione dei rimborsi previsti dagli accordi negoziali per i farmaci sottoposti a Registri di monitoraggio AIFA	Reportistica e piani di intervento
FARM	AZF19	Realizzazione di reportistica che descriva le azioni poste in essere per gli obiettivi definiti nel piano strategico per l'equità,	Reportistica

		appropriatezza ed eticità dell'utilizzo delle risorse inerenti a farmaci, dispositivi e presidi nel fine vita	periodica
MES	AZF21	Monitoraggio dei consumi per presidio ospedaliero; produzione di report trimestrale da analizzare con i Farmacisti della Rete informativa e i Clinici di riferimento per azioni da implementare	Reportistica periodica
FARM	AZF12	Revisione della gestione dei Farmaci per le RSA Riorganizzazione del servizio con ridistribuzione delle ricette delle RSA su tre poli (OSMA, Prato, Empoli)	Procedura
FARM	AZF16	Uniformità dei Controlli sulle Ricette presentate dalla Farmacie convenzionate ai fini del pagamento. Mappatura del processo di controllo delle ricette. Applicazione a livello aziendale delle stesse modalità, prima della liquidazione degli importi richiesti con distinta contabile	Procedura

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi della sezione 1 (50% del peso) e tutti gli obiettivi della sezione 2 avranno complessivamente il restante 50%. Tale 100% di obiettivi di attività sarà corretto per un fattore tale da portare a 100 la valutazione dopo inserimento della scheda economica.

Direttore di Dipartimento

Dr. Teresa Brocca

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOC Farmacia Ospedaliera <i>Dr. Alberto Anichini</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOC Farmacia Territoriale <i>Dr. Teresa Brocca</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Distribuzione per conto <i>Dr. Massimo Nocchi</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Farmaceutica convenzionata <i>Dr. Teresa Brocca</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Farmaceutica integrativa <i>Dr. Filippo Bardelli</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco
Dr. Teresa Brocca
SOS Farmacia Ospedaliera Borgo San Lorenzo
Dr. Giovanna Borselli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Farmacia Ospedaliera San Giuseppe <i>Dr. Sabina Moriconi</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Farmacia Ospedaliera San Jacopo <i>Dr. Maria Giuseppina Di Marzo</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco <i>Dr. Teresa Brocca</i>		SOS Farmacia Ospedaliera Santo Stefano <i>Dr. Alberto Anichini</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco
Dr. Teresa Brocca
SOS Farmacia Ospedaliera San Giovanni di Dio
Dr. Silvia Renzi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento del Farmaco
Dr. Teresa Brocca
SOS Farmacia Ospedaliera Santa Maria Annunziata e Serristori
Dr. Lorenzo Bencivenni

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica Dr. Paolo Zoppi		Area Programmazione e controllo risorse Dr. Paolo Pratesi	SOS di Gestione Empoli Dr.ssa Lucia Salvadori
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici.	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Migliorare le performance relativa al dolore, rischio nutrizionale e cadute	Report di monitoraggio su incremento performance: - Ospedale S. Pietro Igneo Fucecchio: dolore (Degenza Artroprotesica e Sala Operatoria) - Ospedale Degli infermi San Miniato: rischio nutrizionale (Nefrologia/Dialisi e Cure Intermedie, Medicina ad Indirizzo Riabilitativo) - Ospedale San Giuseppe Empoli: rischio nutrizionale (tutti i setting di degenza compreso SPDC) - Servizi Territoriali ed ambulatoriali (anche interni alle strutture ospedaliere): CADUTE	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione progetto 2A - 2B	Progetto di fattibilità e sperimentazione Area medica 100%	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	- Consolidare l'AFT iniziata - Realizzare AFT Empolese: 100% - Realizzare AFT Valdarno: 100%	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Progetto di fattibilità e sperimentazione	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Programmazione e controllo risorse <i>Dr. Paolo Pratesi</i>	SOS di Gestione Firenze <i>Dr.ssa Cristina Rossi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Incrementare l'adesione alla PSP "prevenzione errori incompatibilità ABO"	Report di monitoraggio sul miglioramento delle performance adesione PSP "prevenzione errori incompatibilità ABO" di almeno il 20 %	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione centrale territoriale	Avvio sperimentazione (progetto di fattibilità)	- SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Implementazione di IFC AFT Canova realizzazione di almeno 80%	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Piano di fattibilità e formazione per la sperimentazione progetto 7/7	Progetto di fattibilità e formazione ad almeno il 30% personale coinvolto	-SOC Progettazione e Sviluppo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica Dr. Paolo Zoppi		Area Programmazione e controllo risorse Dr. Paolo Pratesi	SOS di Gestione Mugello Dr.ssa Daniela Ammazzini
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici.	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Migliorare la performance della PSP: La misura e gestione del dolore PO BSL e Territorio Zona Mugello	Report di monitoraggio con aumento della compliance + 10% rispetto al 2018 (PO e AIT)	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Affiancamento RSA	Avvio sperimentazione e progetto di fattibilità	- SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Avvio sperimentazione progetto IFC ad almeno l'80% AFT (progetto di fattibilità)	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Outpatient	Documento con piano di azione	-SOC Progettazione e Sviluppo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Programmazione e controllo risorse <i>Dr. Paolo Pratesi</i>	SOS di Gestione NordOvest <i>Dr.ssa Simona Gozzini</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici.	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Migliorare la performance relativa alla procedura <i>check list</i> : carrello emergenza, farma frigo, armadio farmaci e farmaci Lasa	Report di monitoraggio, nei setting delle sale operatorie Padiglione Amerigo Vespucci e Leonardo da Vinci del PO SGD, con performance superiore al 2018	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> progetto Outpatient	Documento con piano di azione	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Implementazione progetto in AFT Scandicci al 100%	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Completamento formazione in area medica (report monitoraggio) Avvio formazione in area chirurgica (report)	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Programmazione e controllo risorse <i>Dr. Paolo Pratesi</i>	SOS di gestione Pistoia <i>Ad interim Dr. Mirco Gregorini</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> migliorare la performance relativa alle PSP: cadute e mews	Report di monitoraggio con raggiungimento di almeno il 60 % delle performance rispetto al 2018	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione di "Smart Approach in Clinical Practice"	Redazione progetto e realizzazione di almeno 3 video	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Conclusione attività iniziata nel 2018 (progetto realizzato al 93,15%) Realizzazione progetto AFT Montagna: 100 % e AFT zona Quarrata e Serravalle 50 %	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Completamento formazione in area medica (report monitoraggio) Avvio formazione in area chirurgica (report pluriennale)	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Programmazione e controllo risorse <i>Dr. Paolo Pratesi</i>	SOS di Gestione Prato <i>Ad interim Dr.ssa Maristella Mencucci</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Incrementare la % di pazienti in cui è stata effettuata la valutazione della MEWS	report di monitoraggio con incremento della performance rispetto al 2018	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione progetto 2A - 2B	avvio sperimentazione (progetto di fattibilità)	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Completamento e consolidamento AFT iniziato nel 2018 realizzazione di almeno 80 % AFT Montemurlo	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Completamento formazione in area medica (report monitoraggio) Avvio formazione in area chirurgica (report)	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica Dr. Paolo Zoppi		Area Programmazione e controllo risorse Dr. Paolo Pratesi	SOS di Gestione Sud Est Dr. Paolo Cellini
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici.	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Implementare del 30 % la presenza di materiale informativo (brochure/poster) relativo alla buona pratica "Prevenzione delle cadute dei pazienti ricoverati in ospedale"	Presenza nei setting del materiale informativo (performance superiore rispetto al 2018) report di monitoraggio	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione progetto 2A - 2B	Progettazione e piano di azione 100% (pluriennale)	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Implementazione progetto in AFT Greve: 100 % e AFT Pontassieve: 80%	-SOC Progettazione e Sviluppo	30
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Completamento formazione in area medica (report monitoraggio) Avvio formazione in area chirurgica (report pluriennale)	-SOC Progettazione e Sviluppo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica Dr. Paolo Zoppi		Area Programmazione e controllo risorse Dr. Paolo Pratesi	SOS di Gestione Val di Nievole Ad interim Dr. Mirco Gregorini
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> migliorare la performance relativa alle PSP: cadute e mews	Report di monitoraggio con raggiungimento di almeno il 60 % delle performance rispetto al 2018	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione di "Smart Approach in Clinical Practice"	Redazione progetto e realizzazione di almeno 3 video	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Conclusione attività iniziata nel 2018 (progetto realizzato al 93,15%) Realizzazione progetto AFT Montagna: 100 % e AFT zona Quarrata e Serravalle 50 %	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Completamento formazione in area medica (report monitoraggio) Avvio formazione in area chirurgica (report pluriennale)	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica

Direttore Dr. Paolo Zoppi

Direttori Aree Dr. Paolo Zoppi Dr. Paolo Pratesi

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei professionisti	Attribuzione ai Direttori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimento	Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali (budget)	20%
Obiettivi di Sistema della ATC			
Il Dipartimento assistenza infermieristica ed ostetrica e il dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri dipartimenti. Gli obiettivi di sviluppo del sistema delle cure sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. (*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione Gli obiettivi di sistema dell'ATC presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica, per la sua natura trasversale, è coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività straordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale. Gli obiettivi dell'Area Gestionale sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro. Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse Obiettivi dei piani operativi annuali della Zone Distretto			80%

Area	Code	Obiettivo Aziendale	Risultato Atteso Aziendale
PM	As1	Sviluppo del sistema di assistenza per intensità di cura: implementazione progetto 2A 2B e modello organizzativo 3.0	Documento con piano di azione
PM	As2	Definizione di un piano di azione specifico in relazione ai risultati sui dati funzionamento relativi alle performance assistenziali	Documento con piano di azione
PCR	As3	Realizzare un sistema uniforme di reporting per monitorare l'assorbimento dello straordinario attraverso la presenza di modulistica specifica	Documento
PCR	As4	Garantire il continuo flusso informativo per il reporting gestionale di area PCR report di monitoraggio assorbimento risorse e corretta allocazione del personale nelle varie SOC	Documento
PCR	As5	Allineamento della risposta assistenziale rispetto alla necessità di specifiche professionali nei diversi setting ambulatoriali : progetto Out-patient	Documento con analisi di fattibilità e piano di azione
PM	As6	Implementazione di sistema di controllo e monitoraggio attraverso la diffusione sistematica di un cruscotto di performance esiti assistenziali e divulgazione dello stesso	Piano di implementazione
PM	As7	Integrazione delle attività di monitoraggio degli esiti assistenziali a livello aziendale, finalizzate alla attuazione delle linee di indirizzo aziendali su Qualità, Sicurezza e accreditamento	Piano di azione
PM	As8	Sviluppo delle risorse attraverso la pianificazione di eventi formativi nell'ambito del piano annuale della formazione (PAF)	Attuazione PAF
PCR	As9	Definizione ed implementazione delle procedure relative agli istituti contrattuali approvati in delegazione trattante	Documento per la gestione monitoraggio

Area	Code	Obiettivi di POA	Azioni di PIS / PIZ	Obiettivo Aziendale/ attività	
PM PCR	POA ZD CP9	Infermiere di famiglia e comunità	Avvio sperimentale nuovo modello previa condivisione con le Zone Distretto	Collaborare con le ZD SDS per L'individuazione di un gruppo di infermieri di riferimento consente una presa in carico più adeguata dei bisogni assistenziali del cittadino, non legata alla singola patologia, ma alla valutazione olistica dell'individuo	Documento report attività

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo.

Il Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica avrà 11 obiettivi. Il primo obiettivo sulla realizzazione di sinergie di sistema peserà il 20%, gli altri 10 peseranno rispettivamente 8%.

<i>Direttore Area Programmazione e controllo risorse</i> <i>Dr. Paolo Pratesi</i>		<i>Direttore Area Indirizzo, progettazione e monitoraggio</i> <i>Dr. Paolo Zoppi</i>

<i>Direttore di Dipartimento</i> <i>Dr. Paolo Zoppi</i>	<i>Direttore Sanitario</i> <i>Dr. Emanuele Gori</i>	<i>Direttore Generale</i> <i>Dr. Paolo Morello Marchese</i>

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica Dr. Paolo Zoppi		Area Programmazione e controllo risorse Dr. Paolo Pratesi	SOC Empoli Dr.ssa Loriani Meini
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici.	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Migliorare le performance relativa al dolore, rischio nutrizionale e cadute	Report di monitoraggio su incremento performance: - Ospedale S. Pietro Igneo Fucecchio: dolore (Degenza Artroprotesica e Sala Operatoria) - Ospedale Degli infermi San Miniato: rischio nutrizionale (Nefrologia/Dialisi e Cure Intermedie, Medicina ad Indirizzo Riabilitativo) - Ospedale San Giuseppe Empoli: rischio nutrizionale (tutti i setting di degenza compreso SPDC) - Servizi Territoriali ed ambulatoriali (anche interni alle strutture ospedaliere): CADUTE	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione progetto 2A - 2B	Progetto di fattibilità e sperimentazione Area medica 100%	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	1) Consolidare l'AFT iniziata 2) realizzare AFT Empolese: 100% 3) realizzare AFT Valdarno: 100%	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Progetto di fattibilità e sperimentazione	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Programmazione e controllo risorse <i>Dr. Paolo Pratesi</i>	SOC Firenze <i>Dr. Paolo Zoppi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati "performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Sviluppo del sistema di assistenza per intensità di cura: implementazione progetto 2A 2B e modello organizzativo 3.0	Report di monitoraggio	- SOC Progettazione e Sviluppo	20
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Sviluppo delle risorse attraverso la pianificazione di eventi formativi nell'ambito del piano annuale della formazione (PAF)	Report di monitoraggio eventi presenti nel PAF	- SOC Formazione e Ricerca	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Avvio sperimentale nuovo modello previa (report)	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Piano di fattibilità e formazione per la sperimentazione progetto 7/7	Progetto di fattibilità e formazione ad almeno il 30% personale coinvolto	-SOC Progettazione e Sviluppo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Indirizzo, progettazione e monitoraggio <i>Dr. Paolo Zoppi</i>	SOC Formazione e Ricerca <i>Dr. ssa Stefania Cecchi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Individuare i fabbisogni formativi per il miglioramento della qualità	Definizione di eventi formativi all'interno del Dipartimento Infermieristico e Ostetrico inseriti nel PAF (Documento)	- Centro di Responsabilità SOC Formazione e Ricerca	20
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Realizzare eventi formativi per favorire l'implementazione dell'informatizzazione nell'area di Empoli	Programmazione e realizzazione di eventi formativi per il 30 % dei settori interessati	- Centro di Responsabilità SOC Formazione e Ricerca	30
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Elaborazione di un documento per la partecipazione del personale infermieristico e ostetrico alla formazione sponsorizzata	Redazione documento	- SOC Progettazione e Sviluppo	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Elaborazione di un documento per la richiesta di partecipazione a studi/ tesi/ ricerca	Redazione documento	- Centro di Responsabilità SOC Formazione e Ricerca	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Garantire la realizzazione dei progetti formativi	Monitoraggio attività formativa almeno al 85% del PAF	-Centro di Responsabilità SOC Formazione e Ricerca	30

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Indirizzo, progettazione e monitoraggio <i>Dr. Paolo Zoppi</i>	SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento <i>Dr. ssa Rosaria Raffaelli</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione delle "performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Macro e Middle	- Centro di Responsabilità SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	30
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Redazione e gestione della documentazione sullo sviluppo obiettivi di Budget all' interno del Dipartimento Infermieristico e Ostetrico	Report di monitoraggio	- Centro di Responsabilità SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione, per quanto di pertinenza, della cartella clinica informatizzata Argos zona Empoli	Report di monitoraggio	- SOC Progettazione e Sviluppo	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Garantire la partecipazione Audit e progetti nell'ambito "area rischio clinico" ad almeno all'85 %	Report di monitoraggio	- Centro di Responsabilità SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Elaborazione procedura "cruscotto performance". Garantire la diffusione e formazione specifica alle PP.OO. Qualità e Monitoraggio/HTA per ogni singola SOC/SOS	Redazione procedura "cruscotto performance" e formazione specifica con evento accreditato	- Centro di Responsabilità SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	30

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica Dr. Paolo Zoppi		Area Programmazione e controllo risorse Dr. Paolo Pratesi	SOC Ostetricia Professionale Dr. ssa Arianna Maggiali
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Area Pediatrica: uniformare la scheda PEWES e implementarne il corretto utilizzo nei setting pediatrici; Area Ostetrica: valutazione del dolore attraverso scala VAS nel setting della degenza ostetrica e del post partum	Report monitoraggio	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Sviluppo della care in neonatologia	Sperimentazione progetto CARE in neonatologia nel 100 % dei setting (progetto e fattibilità)	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Pet visiting in pediatria	Sperimentazione progetto Pet Visiting in almeno il 50 % dei setting pediatrici (progetto e fattibilità)	-SOC Progettazione e Sviluppo	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> -Implementazione progetto OutPatient -Progetto Triage ostetrico	- Sperimentazione del progetto outpatient in almeno il 30% dei setting Ostetrici (definizione delle attività consultoriali) - Sperimentazione progetto triage Ostetrici in almeno il 30 % dei PS	-SOC Progettazione e Sviluppo	30
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Indirizzo, progettazione e monitoraggio <i>Dr. Paolo Zoppi</i>	SOC Outsourcing appropriatezza consumi <i>Dr. Claudio Baldini</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Collaborare, per quanto di competenza, all' avvio alla nuova "gara di pulizie"	Report di monitoraggio dei lotti 2 e 3 nelle strutture interessate	- SOS Economato - Centro di Responsabilità SOC Outsourcing appropriatezza consumi	30
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Completare e collaborare, per quanto di competenza, alla messa in atto della nuova procedura Aziendale per richieste e valutazione di tecnologie sanitarie, dispositivi medici, attrezzature Generico sanitarie	Collaborare e supportare la redazione della procedura aziendale	- Rete ospedaliera e territoriale - Dipartimento farmaco - Direzione sanitaria	20
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Completare il processo di monitoraggio dei consumi	Sviluppo e implementazione di uno specifico cruscotto di monitoraggio consumi (almeno 3 prodotti)	- SOC Controlling - Centro di Responsabilità SOC Outsourcing appropriatezza consumi	20
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Contribuire, per quanto di pertinenza, all' apertura del reparto di articolazione psichiatrica zona Solliciano	Report monitoraggio avvenuta attivazione della struttura	-SOC Progettazione e Sviluppo -SOC Tutela sanitaria negli Istituti di detenzione	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Uniformare la gestione farmaci LASA negli I.I.P.P. dell' Azienda TC	Elaborazione istruzioni operative	-SOC Monitoraggio, qualità e accreditamento - Centro di Responsabilità SOC Outsourcing appropriatezza consumi	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica Dr. Paolo Zoppi		Area Programmazione e controllo risorse Dr. Paolo Pratesi	SOC Pistoia Dr. Mirco Gregorini
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> migliorare la performance relativa alle PSP: Cadute e Mews	Report di monitoraggio con miglioramento delle performance rispetto al 2018	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione di "Smart Approach in Clinical Practice"	Redazione progetto e realizzazione di almeno 3 video	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Conclusione attività iniziata nel 2018 (progetto realizzato al 93,15%) Realizzazione progetto AFT Montagna: 100 % e AFT zona Quarrata e Serravalle 50 %	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Completamento formazione in area medica (report monitoraggio) Avvio formazione in area chirurgica (report pluriennale)	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Programmazione e controllo risorse <i>Dr. Paolo Pratesi</i>	SOC Prato <i>Dr.ssa Maristella Mencucci</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Incrementare la % di pazienti in cui è stata effettuata la valutazione della MEWS	report di monitoraggio con incremento della performance rispetto al 2018	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione progetto 2A - 2B	avvio sperimentazione (progetto di fattibilità)	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto Infermiere di Famiglia e Comunità	Completamento e consolidamento AFT iniziato nel 2018 realizzazione di almeno 80 % AFT Montemurlo	-SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Progetto modello organizzativo 3.0	Completamento formazione in area medica (report monitoraggio) Avvio formazione in area chirurgica (report)	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Indirizzo, progettazione e monitoraggio <i>Dr. Paolo Zoppi</i>	SOC Progettazione e Sviluppo <i>Dr. Paolo Zoppi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Sviluppo del sistema di assistenza per intensità di cura: implementazione progetto 2A 2B e modello organizzativo 3.0	Report con piano di azione	- Centro di Responsabilità SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Infermiere di famiglia e comunità	Avvio sperimentale nuovo modello in alcune Zone Distretto	- Centro di Responsabilità SOC Progettazione e Sviluppo	20
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Supporto alla compilazione delle schede di dettaglio progetti	Report di monitoraggio	- Centro di Responsabilità SOC Progettazione e Sviluppo	25
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Monitoraggio e reporting sullo stato di avanzamento dei progetti	Report di Monitoraggio	- Centro di Responsabilità SOC Progettazione e Sviluppo	20
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Supporto metodologico alla realizzazione dei progetti	Report di Monitoraggio	- Centro di Responsabilità SOC Progettazione e Sviluppo	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica Dr. Paolo Zoppi		Area Programmazione e controllo risorse Dr. Paolo Pratesi	SOC Programmazione e Controllo Dr. Paolo Pratesi
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Realizzazione di un modello uniforme di gestione della produttività aggiuntiva	Documento (istruzione operativa) per la gestione e monitoraggio della produttività aggiuntiva in tutte le SOC/SOS	- Centro di Responsabilità SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Realizzare un sistema uniforme di reporting per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di modulistica specifica per monitorare l'andamento dello straordinario	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Definizione e assegnazione obiettivi alle Strutture Organizzative	Report di monitoraggio gestionale	- SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Assegnazione e monitoraggio del budget/risorse	Report di monitoraggio gestionale	-SOC Progettazione e Sviluppo	35
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Definizione e implementazione delle procedure relative agli istituti contrattuali approvati in delegazione trattante	Report di monitoraggio	-SOC Progettazione e Sviluppo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Garantire il continuo flusso informativo per il reporting gestionale di area PCR	Report di monitoraggio assorbimento risorse e corretta allocazione del personale nelle varie SOC	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area Programmazione e controllo risorse <i>Dr. Paolo Pratesi</i>	SOS 118 <i>Dr. Paolo Pratesi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Garantire la diffusione e restituzione dei dati " performance dati di funzionamento" attraverso Audit specifici	Report di diffusione Audit Micro 1 ad almeno il 90% dei coordinatori assegnati alla struttura e almeno l' 80% di Audit Micro 2 agli Infermieri assegnati e presenti nel contesto specifico	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	10
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Creazione di un sistema di monitoraggio delle Check-List delle Postazioni di Emergenza Territoriale e dei mezzi di soccorso con Infermiere a bordo	Sviluppo di una procedura specifica e creazione di una casella di posta elettronica dedicata alla ricezione delle Check-List	-SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione di "Smart Approach in Clinical Practice"	Progettazione e sperimentazione video per alternanza scuola lavoro	- SOC Progettazione e Sviluppo	20
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Realizzazione della formazione congiunta tra 118 e Vigili del Fuoco	Progettazione e formazione congiunta tra 118 e vigili del Fuoco	-SOC Progettazione e Sviluppo	20
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Revisione e omogenizzazione della turnistica del 118	Report di documento su revisione e omogenizzazione turnistica 118	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative sulla produttività aggiuntiva garantendo il monitoraggio mensile	Report mensili di monitoraggio SOC/SOS dell'assorbimento produttività aggiuntiva	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10
<u>Obiettivi area gestionale</u> Implementare i modelli e le istruzioni operative per monitorare l'assorbimento dello straordinario	Presenza di un report trimestrale per monitorare l'assorbimento dello straordinario	- SOC Gestione delle Risorse Umane - SOC Programmazione e Controllo	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Assistenza Infermieristica e Ostetrica <i>Dr. Paolo Zoppi</i>		Area indirizzo, progettazione e monitoraggio <i>Dr. Paolo Zoppi</i>	SOS Continuità Ospedale Territorio <i>Dr.ssa Cristina Rossi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Obiettivi di qualità e sicurezza</u> Contribuire alla progressiva redazione di una cartella informatica che garantisca continuità delle cure	Documento avanzamento lavori	- SOC Monitoraggio, Qualità e Accreditamento	30
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Implementazione centrale territoriale	Avvio sperimentazione (progetto di fattibilità)	- SOC Progettazione e Sviluppo	40
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> Affiancamento in RSA (almeno 50%)	Progetto di fattibilità e formazione	-SOC Progettazione e Sviluppo	15
<u>Progetti innovativi per lo sviluppo sistema delle cure</u> EGA a domicilio	Progetto di fattibilità e formazione	-SOC Progettazione e Sviluppo	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Il Dipartimento Assistenza infermieristica ed ostetrica e il Dipartimento dei servizi tecnico sanitari, per le loro caratteristiche di presenza capillare e trasversale in tutti i sistemi e sottosistemi dell'Azienda, rappresentano una peculiarità organizzativa che prevede l'utilizzo di strategie e tecniche di assegnazione di obiettivi sanitari di Budget, differenti rispetto agli altri Dipartimenti.

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono progetti di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi e coinvolgimento dei professionisti, nell'attribuzione degli obiettivi innovativi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza pluriennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà negli anni successivi senza ulteriore negoziazione

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. La peculiarità del dipartimento, sopra descritta, lo vede coinvolto in modo sistematico in tutte le attività declinate negli obiettivi. Tali ambiti per il Dipartimento non hanno le caratteristiche dell'attività ordinaria, ma sono strutturali rispetto alle azioni già previste e presidiate e quindi non rientrano tra gli obiettivi specifici della programmazione annuale.

Gli **obiettivi dell'Area Gestionale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i professionisti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione del lavoro.

Le azioni sottese a questi obiettivi definiscono e governano i piani di produzione e l'allocazione di risorse.

Dipartimento Medicina di Laboratorio
Direttore ff Dr.Roberto Biagini
Area Gestione operativa ed Area Indirizzo, progettazione e monitoraggio
Direttore Dr. Mauro Biancalani

Obiettivo sinergie di sistema			Attività	Risultato atteso	40%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell’attività della programmazione annuale (Budget)			Attribuire ai Direttori uno o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS, realizzando sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali 2. Attivazione di piani di intervento	20%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla mission e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività			Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al Dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture	1. Documento con piano 2. Piani formativi e quota di professionisti coinvolti	20%
Obiettivi di Sistema della ATC					60%
Area	Code	Obiettivi Regionali 2019RT DRT 1479/2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivo Aziendale	Risultato Atteso Aziendale
AP	MeS C10c	Tempi di attesa chirurgia oncologica utero, prostata, colon e retto	<30gg	Garantire il tempestivo trattamento degli interventi chirurgici per patologie tumorali	Piano con azioni
AP	AZ1	Partecipazione GOM		Analisi degli aspetti organizzativi al fine di incrementare la partecipazione	Monitoraggio
PC	MeS C10.5	Utilizzo dei biomarcatori tumorali in soggetti non affetti da patologia	<352*10.000	Appropriatezza d’utilizzo dei biomarcatori tumorali attraverso azioni di monitoraggio identificando i prescrittori	Piano con azioni

		oncologica o da patologia gastroenterologica cronica			
PC	H16S	Frequenza di infezioni post-chirurgiche.	<2018	Pianificazione e realizzazione attività per porre in atto un sistema aziendale per la misurazione delle infezioni post chirurgiche	Piano con azioni
IMT	B6.2.2	Tasso di donazioni di sangue, plasma e piastrine per 1.000 residenti	>2018		>2018 e piano con azioni
IMT	B6.2.2.1	Tasso di donazioni di plasma per 1.000 residenti	>2018		>2018 e piano con azioni
Tutte	AZ2	Omogeneizzazione delle procedure		Completamento progettualità ed azioni anno 2018	Monitoraggio
Tutte	AZ3	Redistribuzione attività a livello aziendale e di Area Vasta		Completamento progettualità ed azioni anno 2018	Monitoraggio

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala.

Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste

una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso

- Indicatori definiti dalla Direzione Aziendale in relazione ad obiettivi di particolare interesse aziendale.

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi. I primi due obiettivi peseranno complessivamente il 40%; la percentuale rimanente (60%) sarà suddivisa tra i rimanenti obiettivi.

Il Direttore di Dipartimento potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi per le aree, ma ne manterrà l'esclusiva titolarità. Le aree avranno tutte i primi tre obiettivi con peso eguale a quello del Dipartimento.

Direttore Area Gestione Operativa

Dr. Mauro Biancalani

***Direttore Area Indirizzo Progettazione e
Monitoraggio***

Direttore di Dipartimento ff

Dr. Roberto Biagini

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento Materno Infantile		SOS Chirurgia Ginecologica Mininvasiva Dr. Alberto Mattei	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Materno Infantile
SOS Diagnosi prenatale e gravidanza a rischio
Dr.

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Materno Infantile
Area Ostetricia e Ginecologia
Dr. Marco Filippeschi
Area Pediatria e Neonatologia
Dr. Marco Pezzati

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	40%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC) attraverso sinergie tra Dipartimento ed Aree con le strutture. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di budget per SOC e SOS)	1. Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali 2. Attivazione di piani di intervento	15%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla missione e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. Documento con piano 2. Piani formativi e quota di professionisti coinvolti	10%
Perseguire azioni di appropriatezza e di sostenibilità elaborati nei Piani Aziendali per la farmaceutica attraverso un sistema di deleghe che consenta di monitorare: • le azioni poste in essere dai piani • il livello di raggiungimento dei target	In sinergia con il Dipartimento del farmaco e con la SOS Appropriatezza del farmaco, realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici principi attivi e sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici), piani di riqualificazione. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento	Documento con attribuzioni deleghe stratificate sui principi attivi presenti nei piani	15%

Code	Obiettivo regionale 2019 _ RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	60%
D10Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B. Prestazioni DRGT 750/2018	100%	Assicurare entro entro 10 gg la visita Ginecologica in classe di priorità B	100% o >2018 con azioni
D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D. Prestazioni DRGT 750/2018	95%	Assicurare entro entro 15 gg prima visita Ginecologica in classe di priorità D	>90% o >2018 con azioni
RAT	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità U in rapporto al totale di prestazioni di classe U. Prestazioni DRGT 750/2018	100%	Assicurare entro entro 72 ore la visita Ginecologica in classe di priorità U	100% o >2018 con azioni
D04C	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età pediatrica (< 18 anni) per asma e gastroenterite	40%o	Migliorare le sinergie con PLS e Rete territoriale per ridurre il tasso di ospedalizzazione standardizzato in età pediatrica (< 18 anni) per asma e gastroenterite	40%o
H06Z	Tasso ricovero diurno di tipo medico-diagnostico residenti.	< 2%o	Potenziare il ricorso al Day Service ed alle prestazioni ambulatoriali per contenere il tasso ricovero diurno di tipo medico-diagnostico residenti.	< 2%o
H17C	% parti cesarei primari in maternità di I livello o con <1.000 parti	<15%	% parti cesarei primari in maternità di I livello o con <1.000 parti	<15%
H18C	% parti cesarei primari in maternità di II livello o con >=1.000 parti.	<20	% parti cesarei primari in maternità di II livello o con >=1.000 parti.	<20
H19S	% di parti fortemente pre-termine (22-31 settimane di gestazione) avvenuti in punti nascita senza UTIN	<15%	% di parti fortemente pre-termine (22-31 settimane di gestazione) avvenuti in punti nascita senza UTIN	<15%

Code	Obiettivo regionale 2019 _ RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato Atteso Aziendale
C10.4.6	Tempi di attesa intervento chirurgico tumore utero	Entro 30 gg	Garantire il tempestivo trattamento degli interventi chirurgici per K al tumore dell'utero con un piano di azione in sinergia con Gestione operativa	Media < 30gg
C7.6	Percentuale di parti operativi (uso di forcipe o ventosa)		Standard definito dal documento di area entro 30 giorni dalla sottoscrizione della scheda di Budget	< 2017
C7.18	72,86 % di donne residenti con almeno un accesso al consultorio nel post-partum	72,86 % valore atteso 2017	Garantire la continuità delle cure attraverso l'integrazione ospedale - consultori	100% o >2018 con azioni
D14C	Consumo pro-capite di farmaci sentinella/traccianti. Antibiotici J01	16,5 ddd *10 ³ Abitanti/die	Realizzazione di un sistema di AUDIT su di una selezione di antibiotici ad alto impatto per consumo o per loro applicazione, identificando in modo puntuale i prescrittori per definire strategie di programmazione, formazione e contenimento dei consumi attraverso azioni di appropriatezza	Piano d'azione e monitoraggio consumi
AZF3			Adesione al progetto della SOS Appropriatezza del farmaco	Vedi piano
P01C			Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (polio, difterite, tetano, epatite B, pertosse, Hib)	95%
P02C			Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per la 1° dose di vaccino contro morbillo, parotite, rosolia (MPR)	95%
PED1			Realizzazione e Disseminazione PDTA: trauma cranico	Report Azioni
PED2			Realizzazione e Disseminazione PDTA: Sepsis pediatriche	Report Azioni
PED3			Realizzazione e Disseminazione PDTA: per la gestione del ritardo di crescita	Report Azioni

Code	Obiettivo regionale 2019 _ RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato Atteso Aziendale
PED4			Mappatura esistente e piano di azione : Analisi delle casistiche che accedono al PS e definizione percorsi per la gestione di potenziali urgenze pediatriche a partenza dal territorio, tenuto conto della DGRT669 del 18/06/18	Documento
PED5			Mappatura esistente e piano di azione in sinergia con Meyer. Rete pediatrica dell'emergenza	Documento
Gli obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Tali obiettivi fanno riferimento: - Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA). - Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea). - Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS. - Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.				
La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi. Il primo obiettivo sulla realizzazione di sinergie di sistema peserà il 15%, il secondo sui piani di sviluppo peserà il 10%, infine l'obiettivo sul farmaco peserà il 15%. La percentuale rimanente del 60% sarà equamente suddivisa per il numero degli obiettivi assegnati. Il Direttore di Dipartimento potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi per le aree, ma ne manterrà l'esclusiva titolarità. Tutte le aree avranno i primi tre obiettivi con peso eguale a quello del Dipartimento				

Direttore di Area
Dr. Marco Pezzati

Direttore di Area
Dr. Marco Filippeschi

Direttore di Dipartimento

Dr.

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento di Medicina Generale
Dr. Emanuele Croppi

Gli **obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale.

Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

La valutazione dei risultati attesi è subordinata all'inserimento degli stessi nell'Accordo Integrativo Aziendale. Verranno eliminati gli obiettivi non inseriti e sostituiti previa nuova negoziazione con il Direttore di Dipartimento.

Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 1479.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro	Risultato aziendale
D03C	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età adulta (≥ 18 anni) per: complicanze (a breve e lungo termine) per diabete, BPCO e scompenso cardiaco	343	Attivare un sistema di Audit interno alle articolazioni organizzative della medicina generale per effettuare una rivalutazione qualitativa sulle casistiche dei ricoveri effettuati presso gli ospedali aziendali per: • BPCO • Scompenso cardiaco	Documento che attesti l'esecuzione degli AUDIT
	Sistematizzazione dell'accesso ambulatoriale alle prestazioni di endoscopia	-	Linee di indirizzo per la razionalizzazione degli accessi su base clinica ed organizzativa	Documento

RAT	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità U in rapporto al totale di prestazioni di classe U. Prestazioni DRGT 750/2018	95%	Attivare un sistema di Audit interno alle articolazioni organizzative della medicina generale per effettuare una rivalutazione qualitativa sulle casistiche inviate per visita ambulatoriale o diagnostica urgente sulle prestazioni più critiche	Documento che attesti l'esecuzione degli AUDIT
PDТА 01	% di pazienti con diagnosi di BPCO che aderiscono al trattamento farmacologico come previsto dal manuale PDТА del Ministero della Salute: Broncodilatatori a lunga durata d'azione	>35,49%	Attribuzione dell'adeguato follow-up, strategia terapeutica e attuazione di sinergie tra la specialistica ambulatoriale, medici di MMG nei pazienti con BPCO	>2018
PDТА 03	% di pazienti con diagnosi di scompenso cardiaco che aderiscono al trattamento farmacologico come previsto dal Manuale PDТА del Ministero della Salute	Beta bloccanti >36,15% Sartani o ace inibitori > 57,82%	Attribuzione dell'adeguata strategia terapeutica e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, medici di MMG nei pazienti con Scompenso Cardiaco	Sartani o ace inibitori>2018 Beta bloccanti >2018
PDТА 05	% di diabetici che seguono almeno 4 delle seguenti 5 raccomandazioni di controllo di HbA1c, profilo lipidico, microalbuminuria, monitoraggio del filtrato glomerulare o della creatinina o clearance creatinina, fondo oculare, come previste dal manuale PDТА del Ministero della Salute	media delle 5 raccomandazioni >24,74%	Attribuzione dell'adeguato follow-up, e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, medici di MMG nei pazienti con Diabete	Media delle 5 raccomandazioni >2018

Direttore di Dipartimento

Dr. Emanuele Croppi

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento delle Specialistiche Mediche
Dr. Giancarlo Landini
Aree delle Specialistiche Mediche
Dr. P. Palumbo, Dr. G. Bellandi, Dr. A. Natali e Dr. G. Panigada

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	50%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC) attraverso sinergie tra Dipartimento ed Aree con le strutture. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di budget per SOC e SOS)	1. Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali 2. Attivazione di piani di intervento	15%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla missione e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. Documento con piano 2. Piani formativi e quota di professionisti coinvolti	10%
Garantire la continuità delle cure ospedale territorio e Territorio ospedale attraverso la comunicazione con i MMG – AFT attraverso una modalità definita e trasparente. Stratificata per Zone Distretto.	Realizzare un documento che contenga le modalità e le istruzioni ritenute opportune dai CDR per consentire ai MMG di aver un contatto con i colleghi ospedalieri	1. Documento di attribuzione dell'obiettivo 2. Elenco delle modalità di contatto per i MMG (se telefonico comprendente i numeri)	10%
Perseguire azioni di appropriatezza e di sostenibilità elaborati nei Piani Aziendali per la farmaceutica attraverso un sistema di deleghe che consenta di monitorare: • le azioni poste in essere dai piani • il livello di raggiungimento dei target	In sinergia con il Dipartimento del farmaco e con la SOS Appropriatezza del farmaco, realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici principi attivi e sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici), piani di riqualificazione. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento	Documento con attribuzioni deleghe stratificate sui principi attivi presenti nei piani per garantire l'adesione alle azioni sul farmaco	15%

Area	Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Discipline coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	50% Risultato aziendale
GE MET	PDTA 08	% di pazienti operati per la prima volta per tumore del colon sottoposti a follow-up endoscopico secondo la tempistica prevista dal manuale PDTA del Ministero della salute	>64,66%	Gastroenterologia	Aumentare la proporzione dei pazienti sottoposti a intervento di K colon che rispettano il timing del follow-up endoscopico	>2018
GE MET	PDTA 010	% di pazienti operati per la prima volta per K retto sottoposti a follow-up endoscopico secondo tempistica prevista dal manuale PDTA Min San	>75,51 %	Gastroenterologia	Aumentare la proporzione dei pazienti sottoposti a intervento di K retto che rispettano il timing del follow-up endoscopico	>2018
Tutte	C2a.M	Bersaglio MeS	-	Tutte con degenza	Indice di performance di degenza media – DRG Medici	<2018 o <0
Tutte	C4.9	Bersaglio MeS	-	Tutte con degenza	DRG LEA Medici: % standard Regionali raggiunti	>2018
CBV MED	H06Z	Tasso ricovero diurno di tipo medico-diagnostico residenti.	< 2	Reumatologia Neurologia	Riduzione tasso ricovero diurno di tipo medico-diagnostico	< 2018
GE MET	P15C	Proporzione di persone che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma organizzato, per cervice uterina CU , mammella M , colon retto CR	CU 60% M 80% CR 70%	Gastroenterologia	Garantire l'incremento di cittadini eleggibili sottoposti allo screening Colon retto aumentando la quota di esami disponibili	> 2018
CBV MED	H07Z	Tasso di accessi in ricoveri DH di tipo medico (standardizzato per età) in rapporto alla popolazione residente.	<60	Tutte le discipline	Riduzione accessi in DH di tipo medico	< 2018
MED	D30Z	Numero deceduti per causa di tumore assistiti dalla Rete di cure palliative sul numero deceduti per causa di tumore	55	Medicina	Aumento dei pazienti con tumore in carico alle cure palliative	> 2018
MED	D32Z	Numero di ricoveri in Hospice di malati con patologia oncologica, provenienti da ricovero ospedaliero o da domicilio NON assistito nei quali il periodo di ricovero in Hospice è inferiore o uguale a 7 giorni sul numero di ricoveri in Hospice di malati con patologia oncologica.	<25%	Medicina	Aumento della tempestività ed appropriatezza di invio dei pazienti con tumore alle cure palliative	< 2018
GE MET	PDTA 05	% di diabetici con almeno 4 delle 5 raccomandazioni: HbA1c, lipidi, microalb, GFR o creatinina o clearance creatinina, fondo oculare, come previste dal PDTA	media delle 5 raccomandazioni >24,74%	Diabetologia	Attribuzione dell'adeguato follow-up, e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, e piano specifico con Dipartimento Medicina Generale	Piani d'azione condivisi

Area	Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Discipline coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato aziendale
GE MET	AZF6	-	-	Diabetologia	Applicazione di linee di indirizzo terapeutiche per evitare ipoglicemizzanti orali a maggior rischio di eventi ipoglicemici e revisione delle strategie di autocontrollo della ipoglicemia	Piano d'azione
MED GE MET	D14C	Consumo pro-capite di farmaci sentinella/traccianti. Antibiotici J01	16,5 ddd *10³ Abitanti/ die	Medicina Malattie Infettive Gastroenterologia Nefrologia	Realizzazione di un sistema di AUDIT su di una selezioni di antibiotici ad alto impatto per consumo o per loro applicazione, identificando in modo puntuale i prescrittori per definire strategie di programmazione, formazione e contenimento dei consumi attraverso azioni di appropriatezza	Piano d'azione e monitoraggi o consumi
MED CV	H24C	Mortalità a 30 giorni dal ricovero per BPCO riacutizzata	<10.55	Medicina Pneumologia	Mantenimento o riduzione della mortalità BPCO attraverso applicazione e diffusione PDTA	≤2018
MED CV	D03C	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età adulta (≥ 18 anni) per: complicanze (a breve e lungo termine) per diabete, BPCO e scompenso cardiaco	343	Medicina Geriatria	Attribuzione dell'adeguato follow-up, strategia terapeutica e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, medici di MMG nei pazienti con BPCO, Diabete e scompenso cc	<2018
MED CBV	ARS	Ictus ischemico, rischio di riammissione a 30 giorni	= 0 <	Medicina Neurologia	Mantenimento o riduzione delle riammissioni ICTUS attraverso applicazione e diffusione PDTA	≤2018
MED CV	ARS	Infarto Miocardico Acuto, rischio di morte a 30 giorni	= 0 <	Medicina Geriatria Cardiologia	Mantenimento o riduzione della mortalità IMA attraverso applicazione e diffusione PDTA	≤2018
MED CV	ARS	Infarto Miocardico Acuto, rischio di riammissione a 30 giorni	= 0 <	Medicina Geriatria Cardiologia	Mantenimento o riduzione delle riammissioni IMA attraverso applicazione e diffusione PDTA	≤2018
CBV	ARS H23C	Ictus ischemico, rischio di morte a 30 giorni	= 0 <	Medicina Neurologia	Mantenimento o riduzione della mortalità ICTUS attraverso applicazione e diffusione PDTA	≤2018
CV	PDTA 01	% di pazienti con diagnosi di BPCO che aderiscono al trattamento farmacologico come previsto dal manuale PDTA del Ministero della salute: Broncodilatatori a lunga durata d'azione	>35,49%	Pneumologia	Attribuzione dell'adeguato follow-up, e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, e piano specifico con Dipartimento Medicina Generale	Piani d'azione condivisi

Area	Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Discipline coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato aziendale
MED CV	PDTA 03	% di pazienti con diagnosi di scompenso cardiaco che aderiscono al trattamento farmacologico come previsto dal Manuale PDTA del Ministero della salute	sartani o ace inibitori > 57,82% Beta bloccanti >36,15%	Cardiologia Medicina Geriatría	Attribuzione dell'adeguato follow-up, e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, e piano specifico con Dipartimento Medicina Generale	Piani d'azione condivisi
MED CV	PDTA 04	% di pazienti con diagnosi di scompenso cardiaco che aderiscono al trattamento Ecocardiografico come previsto dal Manuale PDTA del Ministero della salute (PDTA Scompenso cardiaco)	>31.93%	Cardiologia Medicina Geriatría	Attribuzione dell'adeguato follow-up, e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, e piano specifico con Dipartimento Medicina Generale	Piani d'azione condivisi
Tutte	G LEA 12	% del consumo annuo (espresso in DDD – Dosi Definite Die) dei farmaci appartenenti al PHT (da fare)	> 85%	Tutte	Definizione ed attuazione	>2018
Tutte	D10Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B. Prestazioni DRGT 750/2018	95%	Vedi obiettivo aziendale	Visite entro 10 gg: Neurologica, Cardiologica, Gastroenterologia Dermatologica, Pneumologia, Endocrinologica, Allergologia, Reumatologia	>95% o >2018 con azioni
Tutte	D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D. Prestazioni DRGT 750/2018	90%	Vedi obiettivo aziendale	Visite entro 15 gg: Neurologica, Cardiologica, Dermatologica; entro 30g : Gastroenterologia Pneumologia, Endocrinologia, Allergologia, Reumatologia	>90% o >2018 con azioni
Tutte	RAT	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità U in rapporto al totale di prestazioni di classe U. Prestazioni DRGT 750/2018	95%	Vedi obiettivo aziendale	Visite entro 3 gg: Neurologica, Cardiologica, Gastroenterologia Dermatologica, Pneumologia, Endocrinologica, Allergologia, Reumatologia	>95% o >2018 con azioni

Area	Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Discipline coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC	Risultato aziendale
Tutte	AZF 19	-	-	Reumatologia Neurologia Dermatologia Allergologia	Realizzazione di un sistema di AUDIT su biosimilari, in particolare sullo switch e swap e sulle segnalazioni delle reazioni avverse	Reportistica periodica e azioni
Tutte	AZF1	-	-	Reumatologia Neurologia Dermatologia Allergologia	Realizzazione di un sistema di AUDIT sui farmaci che stanno per uscire o sono appena usciti dal registro "innovatività", identificando in modo puntuale i prescrittori per definire strategie di programmazione e contenimento dei costi attraverso azioni di appropriatezza	Piano d'azione e monitoraggio
Tutte	AZF4	-	-	Cardiologia Neurologia	Realizzazione di un sistema di AUDIT su: PCSK 9, NAO, farmaci per SM ed utilizzo immunoglobuline off label identificando i prescrittori per descrivere l'aderenza ai profili appropriati di prescrizione	Piano d'azione e monitoraggio
CBV	LEA 10.1.1 10.1.2 10.2.1 10.2.2	N° posti e N° posti equivalenti*1.000 <u>residenziali e semiresidenziali</u> in strutture che erogano assistenza ai disabili	>0,41 >0.28 >0.56 >0.61	Neurologia geriatria	Partecipare a Task Force del Dipartimento Servizi Sociali per formulare piano d'azione per garantire il perseguimento degli obiettivi LEA	Documento di delega
AZPT	-	-	-	Di Degenza	Attivare un gruppo di referenti di Dipartimento per collaborare con la SOC Percorsi Continuità Assistenziale per governare la tempestività e completezza dei debiti Informativi SDO e con la SOC Organizzazione progetti tecnologici per la prescrizione dematerializzata	Documento che identifichi referenti

Gli **obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione.

Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).

- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi. Il primo obiettivo sulla realizzazione di sinergie di sistema peserà il 15%, il secondo sui piani di sviluppo peserà il 10%, infine l'obiettivo sul farmaco peserà il 15%. La percentuale rimanente del 60% sarà equamente suddivisa per il numero degli obiettivi assegnati. Il Direttore di Dipartimento potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi per le aree, ma ne manterrà l'esclusiva titolarità.

Tutte le aree avranno i primi quattro obiettivi con peso eguale a quello del Dipartimento

Direttore di Area
Dr. Grazia Panigada

Direttore di Area
Dr. Alessandro Natali

Direttore di Area
Dr. Francesco Bellandi

Direttore di Area
Dr. Pasquale Palumbo

Direttore di Dipartimento

Dr. Giancarlo Landini

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento Oncologico
Dr. Luisa Fioretto
SOS Oncologia Medica San Jacopo e SS. Cosma e Damiano
Dr. Marco Di Lieto

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
Dr. Luisa Fioretto
SOS Oncologia Medica Santa Maria Annunziata, Serristori
Dr. Luisa Fioretto

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
Dr. Luisa Fioretto
SOS Oncologia Medica Santa Maria Nuova
Dr. Fabio Lanini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico <i>Dr. Luisa Fioretto</i>		SOS Psiconcologia <i>Dr. Lucia Caligiani</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico <i>Dr. Luisa Fioretto</i>		SOS Radioterapia Santo Stefano <i>Dr. Salvino Marzano</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
 Dr. Luisa Fioretto

SOS Radioterapia San Jacopo
 Dr. Marco Stefanacci

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico Direttore Dr. Luisa Fioretto

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget)	Attribuzione ai Direttori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS, realizzando sinergie di scala.	Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali Attivazione di piani di intervento	15%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla mission e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture	1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Piani formativi e quota di professionisti coinvolti</i>	10%
Perseguire azioni di appropriatezza e di sostenibilità elaborati nei Piani Aziendali per la farmaceutica attraverso un sistema di deleghe che consenta di monitorare: - le azioni poste in essere dai piani - il livello di raggiungimento dei target	In sinergia con il Dipartimento del farmaco e con la SOS Appropriatezza del farmaco, realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici principi attivi e sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici), piani di riqualificazione. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento	<i>Documento con attribuzioni deleghe stratificate sui principi attivi presenti nei piani</i>	15%

Tipo	Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 1479.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivo Aziendale	Risultato Atteso Aziendale
NSG	PDTA 08	% di pazienti operati per la prima volta per tumore del colon sottoposti a follow-up endoscopico secondo la tempistica prevista dal manuale PDTA del Ministero della salute	>64,66%	Governare in sinergia con le Gastroenterologie e monitorare per aumentare la proporzione dei pazienti sottoposti a intervento di K colon che rispettano il timing del follow-up endoscopico	>2018
NSG	PDTA 010	% di pazienti operati per la prima volta per tumore retto sottoposti a follow-up endoscopico secondo tempistica prevista dal manuale PDTA del Ministero della salute	>75,51 %	Governare in sinergia con le Gastroenterologie e monitorare per aumentare la proporzione dei pazienti sottoposti a intervento di K retto che rispettano il timing del follow-up endoscopico	>2018
NSG	PDTA 06	% di pazienti operate per la prima volta per tumore della mammella per le quali i 4 interventi sono eseguiti secondo la tempestività prevista dal manuale PDTA del Ministero della salute: 1° intervento chirurgico dalla diagnosi, inizio della terapia medica, inizio della radioterapia, follow-up mammografico dopo 1° intervento chirurgico	Media 4 eventi > 66,48%	Governare il percorso della donna con K della mammella in collaborazione con le senologie, con particolare riferimento all'inizio della terapia medica, inizio della radioterapia, follow-up mammografico dopo 1° intervento chirurgico	Piano di azione e monitoraggio. > 2018
NSG	PDTA 09	% di pazienti per i quali il primo trattamento medico o chirurgico dopo diagnosi di tumore del retto è stato eseguito secondo la tempistica prevista dal manuale PDTA del Ministero della salute	>72,88 %	Governare il percorso K del Colon e retto con particolare riferimento all' inizio della terapia medica	Piano di azione e monitoraggio > 2018
NSG	D32Z	Numero di ricoveri in Hospice di malati con patologia oncologica, provenienti da ricovero ospedaliero o da domicilio NON assistito nei quali il periodo di ricovero in Hospice è inferiore o uguale a 7 giorni sul numero di ricoveri in Hospice di malati con patologia oncologica.	<25%	Aumento della tempestività ed appropriatezza di invio dei pazienti con tumore alle cure palliative	< 2018
Farmaco	AZF19	Appropriatezza ed eticità dell'utilizzo delle risorse inerenti a farmaci e trattamenti specifici nel fine vita		Realizzazione di reportistica che descriva le azioni poste in essere	Documento con azioni
NSG	D30Z	Numero deceduti per causa di tumore assistiti dalla Rete di cure palliative sul numero deceduti per causa di tumore	55%	Favorire l'accesso dei pazienti con tumore in carico alle cure palliative attraverso percorsi di preparazione e supporto ai pazienti ed alle loro famiglie	> 2018

Tipo	Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 1479.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivo Aziendale	Risultato Atteso Aziendale
MES	C10.2.2	% di donne che eseguono l'asportazione del linfonodo sentinella contestualmente al ricovero per tumore alla mammella		Governare e monitorare per aumentare la proporzione dei pazienti che eseguono l'asportazione del linfonodo sentinella contestualmente al ricovero per tumore alla mammella	>2018
Farmaco	AZF3	-	-	Adesione al piano SOS Appropriatezza del farmaco	Vedi piano
Farmaco	AZF5	Realizzazione di un sistema di AUDIT	-	Su biosimilari, in particolare sullo switch e swap e sulle segnalazioni delle reazioni avverse	Reportistica periodica e azioni conseguenti
Farmaco	AZF1	Realizzazione di un sistema di AUDIT	-	Sui farmaci che stanno per uscire o sono appena usciti dal registro "innovatività", identificando strategie di programmazione	Piano d'azione e analisi del monitoraggio
Farmaco Fondo AIFA 5%	AZF 25	Corretta applicazione procedurale per poter accedere al fondo AIFA del 5%	-	Corretta applicazione procedurale per poter accedere al fondo AIFA del 5%	Piano d'azione e monitoraggio acquisti
	RT1			Omogeneizzazione procedure nelle strutture aziendali dei trattamenti radioterapici e creazione di una rete per il trattamento	Reportistica periodica e piano di azione
	RT2			Valutazione applicazione ed eventuale estensione della Radioterapia Adattativa o in alternativa realizzazione di percorsi aziendali	Reportistica periodica e piano di azione
	RT3			Condivisione della check-list per trattamento e compilazione della stessa	Reportistica periodica e piano di azione
	EmOn			Omogeneizzazione e diffusione delle procedure secondo LG per le principali neoplasie ematologiche	Reportistica e misura sull'implementazione
	EmOn			Implementazione dell'utilizzo dei ricoveri programmati in degenza ordinaria per i pazienti onco ematologici senza passaggio dal DEA	Verifica livelli di attuazione

Obiettivi di Sistema della ATC	60%
Gli obiettivi di sistema dell'ATC presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un' attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento: - Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA). - Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea). - Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS. - Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.	
La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà la titolarità di tutti gli obiettivi assegnati. La sezione sugli Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro pesa il 60% e sarà equamente suddivisa per il numero degli obiettivi assegnati	

Direttore di Dipartimento

Dr. Luisa Fioretto

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento Oncologico <i>Dr. Luisa Fioretto</i>		SOC Oncologia Medica Empoli <i>Dr. Carlo Milandri</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico <i>Dr. Luisa Fioretto</i>		SOC Oncologia Medica Firenze <i>Dr. Luisa Fioretto</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico <i>Dr. Luisa Fioretto</i>		SOC Oncologia Medica Pistoia <i>Dr. Marco Di Lieto</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico Dr. Luisa Fioretto		SOC Oncologia Medica Prato Dr. Angelo Di Leo	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico Dr. Luisa Fioretto		SOC Radioterapia Firenze Dr. Paolo Bastiani	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico <i>Dr. Luisa Fioretto</i>		SOC Radioterapia Pistoia e Prato <i>Dr. Marco Stefanacci</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
Dr. Luisa Fioretto
**SOS Ematologia clinica e
oncoematologia S. Stefano**
Dr. Simone Santini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
Dr. Luisa Fioretto
**SOS Ematologia clinica e
oncoematologia SS. Cosma e Damiano**
Dr. Carla Breschi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico <i>Dr. Luisa Fioretto</i>		SOS Ematologia clinica e oncoematologia Firenze <i>Dr. Sabrina Moretti</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
Dr. Luisa Fioretto
**SOS Ematologia clinica e
oncoematologia San Giuseppe**
Dr. Paolo Bernardeschi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
Dr. Luisa Fioretto
SOS Oncologia Medica Borgo San Lorenzo
Dr. Valentina Fabbroni

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
 Dr. Luisa Fioretto

SOS Oncologia Medica San Giuseppe
 Dr. Carlo Milandri

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Oncologico
Dr. Luisa Fioretto
SOS Oncologia Medica San Giovanni di Dio
Dr. Angela Ribecco

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i> Area Igiene Pubblica e Nutrizione <i>Dr. G.Garofalo</i> UFS IPN Firenze Sud - Est <i>Dr.ssa C.Staderini</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. Renzo Berti</i>		Area Igiene Pubblica e Nutrizione <i>Dr. Giorgio Garofalo</i>	
		UFS IPN Firenze <i>Dr. Giorgio Garofalo</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Sistema dell'ATC Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree	<i>Documento di attribuzione</i>	30
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredитamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredитamento</i>	30
Obiettivi per gestione del personale Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
Sviluppo sistema della prevenzione I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e /o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formative del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informative. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Igiene Pubblica e Nutrizione UFS IPN Firenze Mugello			
Dr. R.Berti Dr. G.Garofalo Dr. V.Cordella			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i> Area Igiene Pubblica e Nutrizione <i>Dr. G.Garofalo</i> UFS IPN Pistoia <i>Dr.ssa P. Picciolli</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Igiene Pubblica e Nutrizione UFS IPN Pistoia Valdinievole			
<i>Dr. R.Berti</i> <i>Dr. G.Garofalo</i> <i>Dr. R.Carlini</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredimento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredimento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Igiene Pubblica e Nutrizione UFC IPN Empoli			
<i>Dr. R.Berti</i> <i>Dr. G.Garofalo</i> <i>Dr. G.Mazzoni</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Igiene Pubblica e Nutrizione UFC IPN Firenze			
<i>Dr. R.Berti</i> <i>Dr. G.Garofalo</i> <i>Dr. G.Garofalo</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Igiene Pubblica e Nutrizione UFC IPN Prato			
<i>Dr. R.Berti</i> <i>Dr. G.Garofalo</i> <i>Dr.ssa S.Ricci</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Dr. R.Berti Area Igiene Pubblica e Nutrizione Dr. G.Garofalo UFC IPN Pistoia Dr.ssa P.Picciolli			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Igiene Pubblica e Nutrizione UFS IPN Firenze Nord - Ovest			
Dr. R.Berti Dr. G.Garofalo Dr.ssa R.Cecconi			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredimento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredimento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Servizio Sanitario della Toscana

Dipartimento della Prevenzione Dr. Renzo Berti		Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro Dr. Maurizio Baldacci		UFS PISLL Firenze Nord-Ovest Dr. Rossella Bellagambi	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%		
Sistema dell'ATC Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC – UFS - sinergie di scala.	Documento di attribuzione	25		
		Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5		
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredитamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredитamento	30		
Obiettivi per gestione del personale Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20		
Sviluppo sistema della prevenzione I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e /o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formative del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informative. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20		

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro UFS PISLL Firenze Sud-Est			
<i>Dr. R.Berti</i> <i>Dr. M.Baldacci</i> <i>Dr. P.Faina</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditamento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Servizio Sanitario della Toscana

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. Renzo Berti</i>	Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro <i>Dr. Maurizio Baldacci</i>	UFS PISLL Firenze <i>Dr. M. Baldacci</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Sistema dell'ATC Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	<i>Documento di attribuzione</i>	30
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredитamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredитamento</i>	30
Obiettivi per gestione del personale Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
Sviluppo sistema della prevenzione I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e /o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formative del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informative. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i> Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro <i>Dr. M.Baldacci</i> UFS PISLL Pistoia Valdinievole <i>Dr.ssa A.Melosi</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	<i>Documento di attribuzione</i>	30
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione
**Area Prevenzione Igiene e Sicurezza
nei Luoghi di Lavoro**
UFS PISLL Firenze Mugello
Dr. R.Berti
Dr. M.Baldacci
Ing. E.Picchiotti

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	<i>Documento di attribuzione</i>	30
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredитamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredитamento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	<i>Progettazione</i> <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i> Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro <i>Dr. M.Baldacci</i> UFS PISLL Pistoia Pistoia <i>Ing. M.Selmi</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Documento di attribuzione	30
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredитamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredитamento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro UFC PISLL Empoli			
<i>Dr. R.Berti</i> <i>Dr. M.Baldacci</i> <i>Dr.ssa T.E.Iaia</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditamento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i> Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro <i>Dr. M.Baldacci</i> UFC PISLL Firenze <i>Dr. M.Baldacci</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditamento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro UFC PISLL Prato			
<i>Dr. R.Berti</i> <i>Dr. M.Baldacci</i> <i>Dr. L.Mauro</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditamento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione Area Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro UFC PISLL Pistoia			
<i>Dr. R.Berti</i> <i>Dr. M.Baldacci</i> <i>Ing. M.Selmi</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditamento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	Peso
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget)	Attribuzione ai Direttori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS, realizzando sinergie di scala.	Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali. Attivazione di piani di intervento	20%
Sviluppo sistema della prevenzione. I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale, prevedendone la realizzazione mediante presentazione in sede di giornata informativa.	Progettazione di n. 1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20%
Obiettivi di Sistema della ATC			
Gli obiettivi di sistema dell'ATC presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle UFC/UFS/UOC, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento: - Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA). - Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea). - Piano Regionale della Prevenzione			60% (peso equamente suddiviso per ogni obiettivo)

- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.					
Area	Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 1479.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivo Aziendale	Risultato Atteso Aziendale
IPN	P01C	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (polio, difterite, tetano, epatite B, pertosse, Hib)	95%	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (polio, difterite, tetano, epatite B, pertosse, Hib): presidio e monitoraggio del processo di vaccinazione, verifica e classificazione degli inadempienti, programmazione e attivazione delle azioni di recupero rivolto a tutte le strutture coinvolte (Rete Sanitaria Territoriale, Dipartimento del farmaco, Dipartimento Servizi Tecnico Sanitari, Dipartimento Infermieristico, Dipartimento Pediatri di libera scelta). Coperture relative alla Coorte di nascita 2017.	Classificazione degli inadempienti pari al 95% del totale. Pianificazione delle azioni di recupero
IPN	P02C	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per la 1° dose di vaccino contro morbillo, parotite, rosolia (MPR)	95%	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per la 1° dose di vaccino contro morbillo, parotite, rosolia (MPR): presidio e monitoraggio del processo di vaccinazione, verifica e classificazione degli inadempienti, programmazione e attivazione delle azioni di recupero rivolto a tutte le strutture coinvolte (Rete Sanitaria Territoriale, Dipartimento del farmaco, Dipartimento Servizi Tecnico Sanitari, Dipartimento Infermieristico, Dipartimento Pediatri di libera scelta). Coperture relative alla Coorte di nascita 2017.	Classificazione degli inadempienti pari al 95% del totale. Pianificazione delle azioni di recupero
IPN	P03C	Indicatore composito sugli stili di vita		Indicatore composito sugli stili di vita: indagini di popolazione mediante effettuazione della rilevazione in continuo per PASSI.	PASSI: almeno il 95% delle interviste previste dal progetto Nazionale
IPN	P04C			PRP N. 52: Sistema di monitoraggio degli esiti della TBC polmonare	N. soggetti persi dalle U.F. al follow up rispetto a tutti i casi di Tubercolosi bacilli fera notificati nell'anno 2017 alle U.F. <=25%
IPN	P05C			Sorveglianza sanitaria malattie infettive: inchiesta epidemiologica per tubercolosi polmonare e malattie invasive da meningococco	N. inchieste svolte dalle U.F./Notifiche pervenute alle U.F. =100%
IPN	P06C			Monitoraggio qualitativo dell'acqua erogata da acquedotti pubblici e destinata al consumo umano.	>=90% dei prelievi programmati secondo il D. Lgs 31/01 e s.m.i.
SPVSA	P07S	Copertura delle principali attività riferite al controllo delle anagrafi animali, della alimentazione degli animali da reddito e della somministrazione di farmaci ai fini delle garanzie di sicurezza alimentare per il cittadino	100%	Check-list anagrafi zootecniche (bovini): realizzazione del 100% dell'attività programmata.	Attività programmata pari a 73 check-list

SPVSA	P08S	Copertura delle principali attività riferite al controllo delle anagrafi animali, della alimentazione degli animali da reddito e della somministrazione di farmaci ai fini delle garanzie di sicurezza alimentare per il cittadino	100%	Check-list anagrafi zootecniche (ovicapri): realizzazione del 100% dell'attività programmata.	Attività programmata pari a 57 check-list
SPVSA	P09S	Copertura delle principali attività di controllo per la contaminazione degli alimenti, con particolare riferimento alla ricerca di sostanze illecite, di residui di contaminanti, di farmaci, di fitofarmaci e di additivi negli alimenti di origine animale e vegetale	100%	Esecuzione dei campionamenti previsti dai piani di controllo comunitari, nazionali e regionali	Piano Micotossine (sorveglianza e monitoraggio) 100% Piano OGM 100% Piano Fitosanitari 100% PNR 100% PNAA 100%
SPVSA	P10S	MALATTIE ANIMALI TRASMISSIBILI ALL'UOMO - Efficacia dei controlli ufficiali per il contrasto alla TUBERCOLOSI bovina - (% di allevamenti controllati per TBC bovina)	100%	Esecuzione del Piano di Controllo Nazionale per la Tubercolosi degli allevamenti bovini.	100%
SPVSA	P11S	MALATTIE ANIMALI TRASMISSIBILI ALL'UOMO - Efficacia dei controlli ufficiali per il contrasto alla BRUCELLOSI ovicaprina, bovina e bufalina. OM 28 maggio 2015	100%	Esecuzione del Piano di Controllo Nazionale per la Brucellosi degli allevamenti ovicapri	100%
SPVSA	P12S			Controllo ufficiale stabilimenti di carni rosse e sezionamento carni mediante audit pari al 20% del totale presente sul territorio. Effettuazione dell'attività di controllo ufficiale mediante audit secondo le indicazioni delle LLGG 882 recepite con DGRT 1377/16.	100% degli audit programmati
SPVSA	P13S			Attività di campionamento ufficiale su alimenti e mangimi per piani di controllo comunitari, nazionali regionali ed aziendali al fine di garantire la sicurezza alimentare	Accettazione da parte dei laboratori di riferimento del 95% dei campioni
SPVSA	P14S			Obiettivo individuale. Indagine nei casi di presunta intossicazione da consumo di macromiceti su attivazione strutture sanitarie	Realizzazione del 100% delle richieste pervenute
SPVSA	P15S			Prevenzione e profilassi della rabbia. Controllo morsiature ed aggressioni da parte di cani e gatti	Verifica sanitaria e valutazione di cani morsiatori di proprietario noto: 100%
PISLL	P16P	% di unità locali controllate sul totale da controllare	8,52%	Realizzazione obiettivi piano strategico regionale 2016-2020. Conseguimento degli obiettivi previsti nel piano mirato di intervento relativo al settore agricoltura.	Mantenimento del target pregresso di aziende ispezionate. Per l'anno 2019, previste almeno 220 accessi per tutta l'A.F.
PISLL	P17P	% di unità locali controllate sul totale da controllare	8,52%	Realizzazione obiettivi piano strategico regionale 2016-2020. Conseguimento degli obiettivi previsti nel piano mirato di intervento relativo al settore lavoro sicuro in area vasta centro.	Previste ispezioni che diano luogo ad almeno 2006 accessi per tutta l'A.F.

PISLL	P18P			PRP N. 40: Emersione malattie professionali.	Prog. 40: Analisi delle segnalazioni di malattie professionali pervenute all'U.F.C. (N° Casi analizzati/N° casi segnalati *100) >80%.
PISLL	P19P			PRP N. 39: Sorveglianza sanitaria ex-esposti amianto.	Prog.39: Produzione di un report sul monitoraggio dello stato di attuazione delle linee di indirizzo.
PISLL	P20P			PRP N. 41: Sviluppo della presenza e della competenza degli RLS-RLST.	Prog. 41:Realizzazione di n.1 seminario tematico per RLS/RLSt per l'Area Funzionale.
PISLL	P21P			PRP N. 40: Verifica congruità sorveglianza sanitaria di II livello.	Analisi della congruità della sorveglianza sanitaria di II livello. N° imprese verificate dalle U.F.C./N° di imprese controllate dalle U.F.C.>=5%
PISLL	P22P			PRP 41: Diffusione di una buona prassi	Prog. 41: Realizzazione di n. 1 seminario tematico di diffusione di una buona prassi per l'Area Funzionale
UFS VCPSSS S	P23V			Verifica del processo di erogazione della prestazione nell'attività di medicina fisica e riabilitazione in strutture private dell'area vasta centro che risultano convenzionate; verifica del processo di erogazione delle prestazioni in studi odontoiatrici soggetti a SCIA. Verifiche a campione sulle città di Firenze, Prato, Empoli e Pistoia.	27 verifiche su 30 totali (90%)
UFS VCPSSS S/MED. SPORT	P24V			Conduzione audit su strutture accreditate di medicina dello sport su tutto il territorio dell'Azienda (congiuntamente con UFC Medicina dello Sport)	a. Validazione del 100% delle liste di riscontro b.effettuazione >=90% audit programmati nell'anno (23/25)
MED. SPORT	P25M			Maggiore copertura possibile di visite di idoneità sportiva per soggetti compresi nei LEA attraverso aumento dell'offerta e programmazione sul territorio.	N. visite di idoneità sportiva >o=N. visite effettuate dall'U.F.C. nell'anno 2018.
MED. SPORT/I PN	P26M			Garantire la sicurezza dei praticanti delle attività sportive. Governo su scala Aziendale delle azioni svolte a garantire la sicurezza della pratica sportiva attraverso azioni di informazione al mondo dello sport e di vigilanza su impianti sportivi e certificazioni medico sportive	A)Redazione ed approvazione di una procedura unica Aziendale per la vigilanza B)Almeno un incontro di informazione ad

					autorità locali e/o istituzioni sportive C)N.1 documento di revisione del censimento degli impianti sportivi presenti sul territorio T.C.
MED. SPORT	P27M			Promozione della salute attraverso le attività motorie e sportive. Interventi di promozione della salute progettati e realizzati in sinergia con Dipartimento e competente struttura organizzativa.	N.1 intervento sul territorio dell'U.F.C.
VIM	P28V			Contribuire, con supporto tecnico specialistico, ad una adeguata risposta delle strutture aziendali alle richieste provenienti dai portatori di interessi a vario titolo coinvolti.	Presa in carico e completamento di tutte le richieste che pervengono alla struttura dell'azienda, secondo accordi prestabiliti dal Dipartimento.
VIM	P29V			Effettuazione di tutte le verifiche periodiche richieste da proprietari di impianti pubblici e privati assegnate per legge in esclusiva alle aziende USL	100% verifiche su richiesta in esclusiva
VIM	P30V			Effettuazione di tutte le verifiche periodiche degli impianti di proprietà dell'Azienda USL TC nei tempi e nelle modalità previste per legge.	100% verifiche impianti aziendali
LAB.	P31L			PRP N.69: Sviluppo capacità di laboratorio in ambito di sicurezza alimentare.	N.1 Relazione alla Regione
LAB.	P32L			PRP N. 45: Esecuzione del controllo ufficiale per la verifica delle disposizioni di cui ai reg. REACH/CLP.	Esecuzione delle ispezioni indicate nel piano di controllo 2019: N.2 ispezioni attese.
LAB.	P33L			Garantire l'invio dei risultati analitici al Ministero della Salute: inserire sulla piattaforma NSIS i dati relativi alle analisi chimiche che rientrano nel flusso VIG.	N° di analiti validati in NSIS/N° di analiti accettati dal LSP = almeno 95%
LAB.	P34L			Garantire l'invio dei risultati analitici al Ministero della Salute: inserire sulla piattaforma NSIS i dati relativi alle analisi microbiologiche che rientrano nel flusso VIG.	N° di analiti validati in NSIS/N° di analiti accettati dal LSP = almeno 95%
PROM. SAL.	P35PS			Sviluppare e proporre un catalogo di offerte educative alle scuole, principalmente attraverso l'approccio dell'educazione fra pari (Peer Education) e delle abilità per la vita (life Skills) ai fini dello sviluppo dell'empowerment personale e la promozione di comportamenti favorevoli al mantenimento dello stato di salute e di benessere.	Realizzazione di un catalogo unico di offerte formative alla scuola, in collaborazione con altri servizi dipartimentali e aziendali
PROM. SAL.	P36PS			Sensibilizzare la popolazione al movimento mediante intese con istituzioni e società civile, anche attraverso la promozione di tecniche innovative per tipologia ed offerta quali, in particolare, i corsi AFA	Partecipazione formalizzata della UFC Promozione della salute

					a tavoli tematici aziendali sull'AFA: tavolo strategico e almeno 4 tavoli zonali (SDS)
PROM. SAL.	P37PS			Coprogettare interventi di promozione della salute su tematiche prioritarie relative ai determinanti di salute e agli stili di vita emerse anche dai dati epidemiologici correnti	Coprogettazione e partecipazione ad eventi rivolti alla cittadinanza sulla promozione di corretti stili di vita - almeno 2 eventi nell'anno 2019
EPID.	P38E			Innovazione nella rete con i territori: Epidemiologia per le Società della Salute	N. 4 Rapporti epidemiologici per le Società della Salute
EPID	P39E			Controllo delle criticità su ambiente e salute nell'area territoriale di Empoli, Firenze, Pistoia e Prato	N.2 Valutazioni epidemiologiche delle criticità individuate o segnalate
EPID.	P40E			Nuovi strumenti di lavoro sulle banche dati per l'Epidemiologia	Predisposizione di un nuovo applicativo per l'interrogazione dei dati di almeno 2 dei flussi sanitari
CERIMP	P41E			Allargare la platea degli utenti: innovazione nella capacità di comunicazione e fruizione dei dati del Cerimp. 1. Adeguamento del sito web 2. Riformulazione della descrizione delle fonti informative e banche dati utilizzate 3. Rinnovamento editoriale dei documenti	1 - 100% modifica contenuti e grafica sezioni del web Cerimp dedicate ai risultati 2 - N. 3 paragrafi sulle fonti riformulati (1:MalProf; 2: Allegato 3b; 3: Infortuni sul lavoro) 3 - N.2 documenti con editing aggiornato
UOC	P42U			Supervisione professionale del personale di comparto e di dirigenza.	Supervisione professionale del 100% del personale nell'arco dei 3 anni 2017-2018-2019.

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo.

Il Direttore di Dipartimento potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi per le aree, comunque ne manterrà l'esclusiva titolarità.

- L'Area IPN avrà 6 obiettivi.
- L'Area SPVSA avrà 9 obiettivi.
- L'Area PISLL avrà 7 obiettivi.

- Le strutture in Staff avranno complessivamente 19 obiettivi.
- Le U.O.C. avranno un obiettivo trasversale.

	<i>Direttore di Area IPN</i>	<i>Direttore di Area PISLL</i>	<i>Direttore di Area SPVSA</i>
	<i>Direttore di Dipartimento</i>	<i>Direttore Sanitario</i>	<i>Direttore Generale</i>
	<i>Dr. Renzo Berti</i>	<i>Dr. Emanuele Gori</i>	<i>Dr. Paolo Morello Marchese</i>

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i>		Staff del Dipartimento	UFS Lab. Biotossicologia <i>Dr.ssa M.Talini</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC
Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i>		Staff del Dipartimento <i>Dr. A.Perico</i>	UFS Lab. Chimica, Alimenti, Acqua, Farmaci e Cosmesi
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditamento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC
Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i>		Staff del Dipartimento	UFS Tossicologia Occupazionale e Ambiente <i>Dr.ssa C.Cassinelli</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditamento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC
Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione		Staff del Dipartimento	UFS Medicina dello Sport Empoli
Dr. R.Berti			Dr. N.Mochi
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredimento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredimento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione Staff del Dipartimento UFS Medicina dello Sport Firenze			
Dr. R.Berti Dr.ssa T.Cappellini			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredimento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredimento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC
Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione		Staff del Dipartimento	UFS Medicina dello Sport Prato
Dr. R.Berti			Dr. C.Lisi
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredimento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredimento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC
Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione		Staff del Dipartimento	UFS Medicina dello Sport Pistoia	
Dr. R.Berti			Dr. N.Mochi	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%	
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25	
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5	
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredimento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredimento	30	
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20	
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20	

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i>		Staff del Dipartimento <i>Dr.ssa M.Nuti</i>	UFS Verifica e Controllo Erogazione Prestazioni Sanitarie Strutture Sociali e Sanitarie
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditamento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i> Staff del Dipartimento UFC Epidemiologia <i>Dr. F.Cipriani</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC

Dipartimento della Prevenzione Staff del Dipartimento UFC Laboratorio di Sanità Pubblica			
Dr. R.Berti		Dr.ssa C.Cassinelli	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accredimento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accredimento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i>		Staff del Dipartimento	UFC Medicina dello Sport <i>Dr. N.Mochi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. <i>Documento di attribuzione</i>	25
		2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS</i>	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	<i>Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento</i>	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	<i>Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.</i>	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. <i>Progettazione</i> 2. <i>Eventuale proposta formativa del personale</i> 3. <i>Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i>		Staff del Dipartimento	UFC Promozione della Salute <i>Dr.ssa G.Ciampi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i> Staff del Dipartimento UFC Verifica Impianti e Macchine <i>Ing. A.Matteucci</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFC

Dipartimento della Prevenzione <i>Dr. R.Berti</i>		Staff del Dipartimento <i>Dr. F.Cipriani</i>	UFS Cerimp <i>Dr. F.Cipriani</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura monitora i risultati di tutte le UFC - UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione	25
		2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	5
Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Conseguimento, per quanto di propria competenza, dell'attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Sviluppo sistema della Prevenzione</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale.	Progettazione di n.1 proposta per CDR (4 per area, 1 per U.F. in staff) relativa a nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di lavoro ad alto impatto innovativo o ad alta rilevanza sociale: produzione di una relazione riassuntiva della proposta avanzata, successiva partecipazione a una giornata di informazione e diffusione dei contenuti.	1. Progettazione 2. Eventuale proposta formativa del personale 3. Presentazione della proposta in sede di giornata informativa. (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore UFS

Dipartimento della Prevenzione
UOC Prevenzione e Sicurezza Firenze
Dr. R. Berti
Ing. V. Calafiore

	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> <u>Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale</u>	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura può monitorare i risultati di tutte le UFC - UOC e UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	30
<u>Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento</u>	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Attestato di certificazione o Accreditamento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> <u>Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro</u>	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Gestione del personale</u> <u>Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti..</u>	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura (analisi bisogni formativi, pianificazione, formazione). Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	1. Documento con piano 2. Espletamento durante l'anno 2019 di almeno N. 2 eventi formativi, sulla base delle proposte formulate nell'anno 2018. 3. N.3 proposte di eventi formativi per l'anno 2020 presentati al tavolo di lavoro della formazione.	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione
UOC Prevenzione e Sicurezza Prato
Dr. R. Berti
Ing. S. Simoni

	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> <u>Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale</u>	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura può monitorare i risultati di tutte le UFC - UOC e UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	30
<u>Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento</u>	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditemento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Attestato di certificazione o Accreditemento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> <u>Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro</u>	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Gestione del personale</u> <u>Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti..</u>	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura (analisi bisogni formativi, pianificazione, formazione). Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	1. Documento con piano 2. Espletamento durante l'anno 2019 di almeno N. 2 eventi formativi, sulla base delle proposte formulate nell'anno 2018. 3. N.3 proposte di eventi formativi per l'anno 2020 presentati al tavolo di lavoro della formazione.	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione
UOC Prevenzione e Sicurezza Pistoia
Dr. R. Berti
Ing. A. Matteucci

	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> <u>Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale</u>	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura può monitorare i risultati di tutte le UFC - UOC e UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	30
<u>Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento</u>	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Attestato di certificazione o Accreditamento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> <u>Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro</u>	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Gestione del personale</u> <u>Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti..</u>	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura (analisi bisogni formativi, pianificazione, formazione). Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	1. Documento con piano 2. Espletamento durante l'anno 2019 di almeno N. 2 eventi formativi, sulla base delle proposte formulate nell'anno 2018. 3. N.3 proposte di eventi formativi per l'anno 2020 presentati al tavolo di lavoro della formazione.	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione
UOC Igiene Alimenti e Nutrizione
Dr. R. Berti
Dr. G. Vannucchi

	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> <u>Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale</u>	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura può monitorare i risultati di tutte le UFC - UOC e UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	30
<u>Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento</u>	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Attestato di certificazione o Accreditamento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> <u>Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro</u>	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Gestione del personale</u> <u>Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti..</u>	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura (analisi bisogni formativi, pianificazione, formazione). Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	1. Documento con piano 2. Espletamento durante l'anno 2019 di almeno N. 2 eventi formativi, sulla base delle proposte formulate nell'anno 2018. 3. N.3 proposte di eventi formativi per l'anno 2020 presentati al tavolo di lavoro della formazione.	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Dipartimento della Prevenzione
UOC Igiene Salute Luoghi di lavoro
Dr. R. Berti
Dr. F. Capacci

	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Sistema dell'ATC</u> <u>Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale</u>	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. La struttura può monitorare i risultati di tutte le UFC - UOC e UFS – sinergie di scala.	1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre UFC, UFS	30
<u>Mantenimento del sistema di gestione Qualità del Dipartimento</u>	Mantenimento certificazione ISO 9001 2015 o Accreditamento ISO 17025 2017 (Laboratorio di Prova)	Attestato di certificazione o Accreditamento	30
<u>Obiettivi per gestione del personale</u> <u>Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro</u>	Analisi dei carichi di lavoro e dei processi di attività mediante sviluppo di un sistema informatizzato condiviso tra tutte le strutture dipartimentali per la gestione del personale.	Relazione dipartimentale di esito della disponibilità e delle criticità delle risorse.	20
<u>Gestione del personale</u> <u>Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti..</u>	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura (analisi bisogni formativi, pianificazione, formazione). Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	1. Documento con piano 2. Espletamento durante l'anno 2019 di almeno N. 2 eventi formativi, sulla base delle proposte formulate nell'anno 2018. 3. N.3 proposte di eventi formativi per l'anno 2020 presentati al tavolo di lavoro della formazione.	20

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
SOS DSPO San Jacopo e San Marcello
Dr. Lucilla Di Renzo

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
SOS DSPO San Miniato e Fucecchio
Dr. Elisa Lo Presti

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
SOS DSPO Serristori
Dr. Maurizio Grifoni

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
SOS DSPO San Giovanni Di Dio
Dr. Simone Naldini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
SOS DSPO Santa Maria Annunziata
Dr. Lucilla Di Renzo

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
SOS DSPO Santa Maria Nuova
Dr. Francesca Cirao

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
SOS DSPO SS. Cosma e Damiano
Dr. Sara Melani

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		SOS Ecomanagement Firenze ed Empoli Dr. Tiziana Faraoni	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		SOS Infezioni ospedaliere correlate all'assistenza Dr. Anna Poli	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi

Obiettivo sinergie di sistema	Attività sezione 1	Risultato atteso	50%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi della Rete per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC). Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento .	1. <i>Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali</i> 2. <i>Attivazione di piani di intervento</i>	10%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla mission e alle attività della Rete, con ricaduta sui professionisti, intesa come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinate attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Piani formativi e quota di professionisti coinvolti</i>	10%
Perseguire azioni di appropriatezza elaborati nei Piani per l'utilizzo dei dispositivi medici chirurgici e dei farmaci con un sistema di deleghe che consenta di gestire: - le azioni poste in essere dai piani - il livello di raggiungimento dei target	Realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici presidi e farmaci, sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici), piani di riqualificazione. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento	Documento con attribuzioni deleghe stratificate sui differenti presidi e farmaci presenti nei piani	10%
Perseguire azioni di appropriatezza e di sostenibilità elaborati nei Piani Aziendali per la qualità e sicurezza delle cure: le azioni poste in essere dai piani	In sinergia con la SOS Qualità e sicurezza delle cure ed il rischio clinico, realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura od ai Dirigenti afferenti sulla realizzazione di AUDIT CLINICI DI SISTEMA	<i>Documento con attribuzioni deleghe stratificate su aree geografiche</i>	10%
Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	<i>Attuazione del crono programma attraverso la delega alle strutture afferenti al Dipartimento</i>	10%

Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 1479.2018	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC) sezione 2	50%
GO1		Direttori di Presidio FI 1, FI 2, PO, Empoli e PT. Sostenere le attività previste per melanoma, aneurismi, ernie, colecisti e protesica in linea con i progetti Gestione Operativa	Documento GO attività> 2018
H16S	Frequenza di infezioni post-chirurgiche.	Infezioni correlate all'assistenza. Pianificazione e realizzazione attività per porre in atto un sistema aziendale per la misurazione delle infezioni post chirurgiche	Documento Report
C10c	Tempi di attesa chirurgia oncologica	Direttori di Presidio FI 1, FI 2, PO, Empoli e PT. Sostenere e monitorare le azioni per il tempestivo trattamento degli interventi chirurgici per patologie tumorali	Incrementare % <30gg
AZC1	-	Direttori di Presidio FI 1, FI 2, PO, Empoli e PT. Supportare la realizzazione del piano Dipartimento delle Specialistiche Chirurgiche per minimizzare la dispersione delle casistiche oncologiche	Documento
H02Z	% interventi per K della mammella in reparti con volume di attività superiore a 150 (10% tolleranza) interventi annui	Direttori di Presidio FI 1, FI 2, PO, Empoli e PT. Piano di alert: supportare gli interventi per K mammella in Ospedali con casistiche >135 interventi	100% strutture
D14C	Consumo pro-capite di farmaci sentinella/traccianti. Antibiotici J01	Infezioni correlate all'assistenza. Partecipare alla realizzazione di un sistema di AUDIT su di una selezione di antibiotici ad alto impatto per consumo o per loro applicazione, identificando in modo puntuale i prescrittori per definire strategie di programmazione, formazione e contenimento dei consumi attraverso azioni di appropriatezza	Piano d'azione e monitoraggio consumi
D10Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B. Prestazioni DRGT 750/2018	Tutte SOS DSPO. Supportare con azioni specifiche la gestione operativa aziendale per garantire le visite entro 10 gg : Oculistica, Ortopedica, ORL, Vascolare, Urologica, Chirurgia Generale	>95% o >2018 con azioni
D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D. Prestazioni DRGT 750/2018	Tutte SOS DSPO. Supportare con azioni specifiche la gestione operativa aziendale per garantire le visite entro 15 gg : Oculistica, Ortopedica, ORL Visite entro 30 gg : Vascolare, Urologica, Chirurgia Generale.	>90% o >2018 con azioni
RAT	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità U in rapporto al totale di prestazioni di classe U. Prestazioni DRGT 750/2018	Tutte SOS DSPO. Supportare con azioni specifiche la gestione operativa aziendale per garantire le visite entro 3 gg : Oculistica, Ortopedica, ORL, Vascolare, Urologica, Chirurgia Generale	>95% o >2018 con azioni

C4.12	Drg LEA Chirurgici: % standard Raggiunti	Tutte SOS DSPO. Aumentare i livelli di appropriatezza di setting per gli interventi - Drg LEA Chirurgici	>2018
D03C	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età adulta (≥ 18 anni) per: complicanze (a breve e lungo termine) per diabete, broncopneumopatia cronica ostruttiva (BPCO) e scompenso cardiaco	Tutte SOS DSPO. Sistema di monitoraggio periodico ed alert per appropriatezza alle strutture di dimissione	Reportistica sulle azioni svolte
D04C	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età pediatrica per: Asma e gastroenterite	Tutte SOS DSPO. Sistema di monitoraggio periodico ed alert per appropriatezza alle strutture di dimissione	Reportistica
H04Z	Rapporto tra ricoveri attribuiti a DRG ad alto rischio di inappropriatezza (alleg. B Patto per la Salute 2010-2012) e ricoveri attribuiti a DRG non a rischio di inappropriatezza in regime ordinario.	Tutte SOS DSPO. Sistema di monitoraggio periodico ed alert per appropriatezza alle strutture di dimissione	<15% o reportistica
C16.4	Percentuale accessi inviati al ricovero con tempi di permanenza ≤ 8h	Tutte SOS DSPO. Piano di iperafflusso: monitoraggio e azioni conseguenti	>2018 o reportistica
C4.9	DRG LEA Medici: % standard Regionali raggiunti	Tutte SOS DSPO. Attivare un sistema di alert per l'appropriatezza di codifica	>2018 o reportistica
CIO1	Aggiornamento programma di antimicrobial stewardship	Documentazione e piano di attività 2019	Piano di Azione
Rif 1	Verifica dell'applicazione procedura per monitoraggio e verifica corretta gestione rifiuti sanitari nelle strutture aziendali, ospedali e territorio	Aggiornamento procedura e report di monitoraggio	Reportistica
Rif 2	Azioni ispettive sull'applicazione della procedura aziendale Gestione rifiuti sanitari	Reportistica ispezioni	Reportistica
Rif 1	Proseguire nella realizzazione del piano Formazione e aggiornamento personale gestione rifiuti sanitari e raccolte differenziate	Piano azione e aderenza al numero di eventi programmati	Reportistica
EmOn		Implementazione dell'utilizzo dei ricoveri programmati in degenza ordinaria per i pazienti onco ematologici senza passaggio dal DEA	Reportistica su livello di attuazione

SDO	Valutazione dei livelli di tempestività e completezza delle SDO su quanto definito dalla SOC Percorsi Continuità Assistenziale	95% di SDO definitive / complete relative alle dimissioni del mese precedente.	Reportistica su livello di attuazione
CIO2	Perseguire le linee di indirizzo regionali ed aziendali in rispondenza alle linee di indirizzo per un approccio integrato alla prevenzione e controllo alle infezioni correlate all'antimicrobico-resistenza e alla sepsi	Definizione della Procedura Operativa standard del Team AID aziendale ed estensione del piano aziendale per la prevenzione e contrasto infezioni correlate all'assistenza, all'antimicrobico resistenza e la lotta alla sepsi. Coinvolgere in modo documentato le strutture cliniche, SOS rischio clinico, SOS qualità e sicurezza delle cure e SOC monitoraggio, qualità e accreditamento	Procedura e piano annuale di attività aziendale
CIO3		Collaborare con l'Area Governo Clinico della alla revisione del PDTA della Sepsis per effettuare l'aggiornamento 2019	Revisione Delibera
Gli obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale e riattribuiti alla Rete. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Tali obiettivi fanno riferimento: - Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA). - Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea). - Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS. - Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso. La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. La Rete avrà assegnati tutti gli obiettivi (50%) della sezione 1 La percentuale rimanente del 50% sarà equamente suddivisa per il numero degli obiettivi assegnati. Il Direttore di Rete potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi, ma ne manterrà l'esclusiva titolarità.			

Rete Ospedaliera

Dr. Luca Nardi

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Empoli Dr. Luca Nardi	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Firenze I Dr. Simone Naldini	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
**Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero
Firenze II**
Dr. Lucilla Di Renzo

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero Pistoia Dr. Lucilla Di Renzo	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
**Direzione Sanitaria Presidio Ospedaliero
Santo Stefano**
Dr. Roberto Biagini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		SOC Fisica Sanitaria Firenze ed Empoli Dr. Giovanna Zatelli	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Consulenze l'esecuzione di indagini RM su pazienti portatori di dispositivi impiantabili.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: Realizzazione	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Commissioning Pinnacle e aggiornamento sistema Mosaiq – prima parte	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: Realizzazione	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Definizione di una procedura di monitoraggio della dose al paziente in mammografia	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: Progettazione	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Attivazione di una campagna di rilevamento dei LDR	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: Progettazione	15
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		SOC Fisica Sanitaria Prato e Pistoia Dr. Luca Bernardi	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Attivazione del nuovo acceleratore: Commissioning LINAC di Villa Fiorita	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: Realizzazione	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Commissioning Pinnacle e aggiornamento sistema Mosaiq – prima parte	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: Realizzazione	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Definizione di una procedura di monitoraggio della dose al paziente in mammografia	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: Progettazione	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Attivazione di una campagna di rilevamento dei LDR	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: Progettazione	15
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		SOS Donazioni organi e trapianti Dr. Alessandro Pacini	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		SOS DSPO Borgo San Lorenzo Dr. Andrea Bassetti	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera
Dr. Luca Nardi
SOS DSPO Palagi
Dr. Elisabetta Cocchi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Ospedaliera Dr. Luca Nardi		SOS DSPO San Giuseppe Dr. Luca Nardi	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità). ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del crono programma	15
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	10
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	10

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Rete Ospedaliera

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Rete Sanitaria Territoriale
Dr. Daniele Mannelli
Aree Rete Sanitaria Territoriale
Dr. Daniele Mannelli Dr. Marco Bonini

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	40%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC) attraverso sinergie tra Dipartimento ed Aree con le strutture. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC/UFC e SOS/UFS e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di budget per SOC e SOS)	1. Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali 2. Attivazione di piani di intervento	15%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla missione e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. Documento con piano 2. Piani formativi e quota di professionisti coinvolti	10%
Perseguire azioni di appropriatezza e di sostenibilità elaborati nei Piani Aziendali per la farmaceutica attraverso un sistema di deleghe che consenta di monitorare: • le azioni poste in essere dai piani • il livello di raggiungimento dei target	In sinergia con il Dipartimento del farmaco e con la SOS Appropriatezza del farmaco, realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici principi attivi e sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici), piani di riqualificazione. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC/UFC e SOS/UFS e prevederne anche piani di intervento	Documento con attribuzioni deleghe stratificate sui principi attivi presenti nei piani	15%

Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Strutture coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	40% Risultato aziendale
C10.5	Utilizzo dei biomarcatori tumorali in soggetti non affetti da patologia oncologica o da patologia gastroenterologica cronica	<352*10.000	Convenzioni, Coord sanitario	Appropriatezza d'utilizzo dei biomarcatori tumorali attraverso azioni di monitoraggio identificando i prescrittori	Piano con azioni

Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Strutture coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato aziendale
D04C	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età pediatrica (<18 anni) per asma e gastroenterite	40*	Convenzioni, PLS Coord sanitario	Aumentare l'appropriatezza del ricovero anche attraverso sinergie con Meyer	<2018
D13C	Consumo pro-capite di prestazioni di RM osteoarticolari in pazienti anziani > 65 anni.	3,5/10 ³	Convenzioni Coord sanitario	Appropriatezza d'utilizzo RM attraverso azioni di monitoraggio identificando i prescrittori	Piano con azioni
13	Numero prestazioni specialistiche ambulatoriali di risonanza magnetica per 100 residenti	5.77*	Convenzioni, Coord sanitario	Appropriatezza d'utilizzo RM attraverso azioni di monitoraggio identificando i prescrittori	Piano con azioni
H01Z	Tasso di ospedalizzazione (ordinario e diurno) standardizzato in rapporto alla popolazione residente.	<125	Convenzioni, MMG Coord sanitario	Appropriatezza ricovero attraverso azioni di monitoraggio	Piano con azioni
H04Z	Rapporto tra ricoveri attribuiti a DRG ad alto rischio di inappropriatezza (Patto per la Salute 2010-2012) e ricoveri attribuiti a DRG non a rischio di inappropriatezza in regime ordinario.	<15%	Convenzioni Coord sanitario	Appropriatezza d'utilizzo RM attraverso azioni di monitoraggio identificando i prescrittori	Piano con azioni
S2.2.1 (Far04)	Numero di assistiti residenziali x 1000 ab. per intensità di cura	R1> 0.11 R2 >1.52 R2D >0.23 R3 >1.40	Organizzazione presidi e servizi territoriali	Attivare i piani per garantire il numero di assistiti residenziali x 1000 ab. per intensità di cura Anche attraverso la corretta compilazione dei flussi	R1> 0.11 R2 >1.52 R2D >0.23 R3 >1.40
11	Posti letto attivi in hospice sul totale dei deceduti tumore (per 100)	>1.08	Organizzazione presidi e servizi territoriali Cure palliative	Progettualità su posti letto attivi in hospice sul totale dei deceduti tumore (per 100)	Progetto
C28.2	% ricoveri hospice con tempo massimo di attesa tra segnalazione e ricovero in Hospice<= 3gg	61%	Cure palliative	% ricoveri hospice con tempo massimo di attesa tra segnalazione e ricovero in Hospice<= 3gg	Piano con azioni
AZT1			Coord sanitari	Effettuare controllo approfondito in almeno il 20% delle prestazioni i erogate in ADI ADP	Monitoraggio e azioni specifiche

Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Strutture coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato aziendale
D22Z	Tasso di pazienti trattati in ADI: CIA1, CIA2, CIA3RFC 115	CIA1: >4 CIA2: >2.5 CIA3: > 2.2	Coord sanitari	Tasso di pazienti trattati in ADI: CIA 1, CIA2, CIA3 Piano per garantire il risultato, Anche attraverso la corretta compilazione dei flussi	CIA1: >4 CIA2: >2.5 CIA3: > 2.2
8	% di anziani ≥ 65 anni trattati in ADI RFC 115	>3,11%	Coord sanitari	Attivare i piani per garantire % di anziani ≥ 65 anni trattati in ADI. Anche attraverso la corretta compilazione dei flussi	Progetto
P01C	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (polio, difterite, tetano, epatite B, pertosse, Hib)	95%	Convenzioni Coord sanitario	Collaborare per copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (polio, difterite, tetano, epatite B, pertosse, Hib)	>2018
P02C	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per la 1° dose di vaccino contro morbillo, parotite, rosolia (MPR)	95%	Convenzioni Coord sanitario	Collaborare per copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per la 1° dose di vaccino contro morbillo, parotite, rosolia (MPR)	>2018
P03C	Copertura vaccinale anti-pneumococcica	95%	Convenzioni Coord sanitario	Collaborare per copertura vaccinale anti-pneumococcica	>2018
P04C	Copertura vaccinale anti-meningococcica C	95%	Convenzioni Coord sanitario	Collaborare per copertura vaccinale anti-meningococcica C	>2018
P06C	Copertura vaccinale per vaccinazione antinfluenzale nell'anziano	75%	Convenzioni Coord sanitario	Collaborare per copertura vaccinale per vaccinazione antinfluenzale nell'anziano	>2018
P15C	Proporzione di persone che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma organizzato, per cervice uterina CU , mammella M , colon retto CR	CU 60% M 80% CR 70%	Screening Convenzioni	Garantire l'incremento della adesione dello screening Colon retto aumentando la quota di esami disponibili	> 2018
AZF3 CP4			Convenzioni Coord Sanitari	Adesione al progetto della SOS Appropriatezza del farmaco per MMG e PLS	Vedi piano
D30Z	Numero deceduti per causa di tumore assistiti dalla Rete di cure palliative sul numero deceduti per causa di tumore	55	Cure palliative	Attivare piani per aumento dei pazienti con tumore in carico alle cure palliative	Piano

Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Strutture coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato aziendale
D32Z	Numero di ricoveri in Hospice di malati con patologia oncologica, provenienti da ricovero ospedaliero o da domicilio NON assistito nei quali il periodo di ricovero in Hospice è inferiore o uguale a 7 giorni sul numero di ricoveri in Hospice di malati con patologia oncologica.	<25%	Cure palliative	Attivare azioni per garantire l'aumento della tempestività ed appropriatezza di invio dei pazienti con tumore alle cure palliative	< 2018
G LEA 12	% del consumo annuo (espresso in DDD – Dosi Definite Die) dei farmaci appartenenti al PHT	> 85%	Coord Sanitari	Definizione ed attuazione in sinergia con Dipartimento del farmaco	Piano d'azione e monitoraggio
PDTA 05	% di diabetici che seguono almeno 4 delle seguenti 5 raccomandazioni di controllo di HbA1c, profilo lipidico, microalbuminuria, monitoraggio del filtrato glomerulare o della creatinina o clearance creatinina, fondo oculare, come previste dal manuale PDTA del Ministero della salute	media delle 5 raccomandazioni >24,74%	Convenzioni Coord sanitari	Attuare strategie di verifica per l'attribuzione dell'adeguato follow-up, e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, medici di MMG nei pazienti con Diabete	Piano d'azione e monitoraggio
D14C	Consumo pro-capite di farmaci sentinella/traccianti. Antibiotici J01	16,5 ddd *10³ Abitanti/ die	Convenzioni Coord sanitario	Realizzazione di un sistema di AUDIT su di una selezione di antibiotici ad alto impatto per consumo o per loro applicazione, identificando in modo puntuale i prescrittori per definire strategie di programmazione, formazione e contenimento dei consumi attraverso azioni di appropriatezza	16,5 ddd *10³ Abitanti/ die
D03C	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età adulta (≥ 18 anni) per: complicanze (a breve e lungo termine) per diabete, BPCO e scompenso cardiaco	343	Convenzioni Coord Sanitari Fisiopatologia respiratoria	Attribuzione dell'adeguato follow-up, strategia terapeutica e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, medici di MMG nei pazienti con BPCO, Diabete e scompenso cc	Piano d'azione e monitoraggio
PDTA 01	% di pazienti con diagnosi di BPCO che aderiscono al trattamento farmacologico come previsto dal manuale PDTA del Ministero della salute: Broncodilatatori a lunga durata d'azione	>35,49%	Convenzioni CoordSanitari Fisiopatologia respiratoria	Attribuzione dell'adeguato follow-up, strategia terapeutica e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, medici di MMG nei pazienti con BPCO	Piano d'azione e monitoraggio

Code	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Strutture coinvolte	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato aziendale
PDTA 03	% di pazienti con diagnosi di scompenso cardiaco che aderiscono al trattamento farmacologico come previsto dal Manuale PDTA del Ministero della salute	Beta bloccanti >36,15 % sartani o ace inibitori > 57,82%	Convenzioni Coord Sanitari	Attribuzione dell'adeguata strategia terapeutica e attuazione di sinergie con la specialistica ambulatoriale, medici di MMG nei pazienti con Scompenso Cardiaco	Piano d'azione e monitoraggi o
D10Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B. Prestazioni DRGT 750/2018	95%	Convenzioni Coord Sanitari	Collaborare con GO per Visite entro 10 gg : Neurologica, Cardiologica, Gastroenterologia Dermatologica, Pneumologia, Endocrinologica, Allergologia, Reumatologia	>95% o >2018 con azioni
D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D. Prestazioni DRGT 750/2018	90%	Convenzioni Coord Sanitari	Collaborare con GO Visite entro 15 gg : Neurologica, Cardiologica, Dermatologica; entro 30g : Gastroenterologia Pneumologia, Endocrinologia, Allergologia, Reumatologia	>90% o >2018 con azioni
RAT	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità U in rapporto al totale di prestazioni di classe U. Prestazioni DRGT 750/2018	95%	Convenzioni Coord Sanitari	Collaborare con GO Visite entro 3 gg : Neurologica, Cardiologica, Gastroenterologia Dermatologica, Pneumologia, Endocrinologica, Allergologia, Reumatologia	>95% o >2018 con azioni
D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D. Prestazioni DRGT 750/2018	90%	Convenzioni Coord Sanitari	Collaborare con GO Prestazioni entro 60 gg a livello aziendale: Mammografia, TC torace senza e con contrasto, TC addome sup o inf o completo senza e con contrasto, TC capo senza e con contrasto, TC rachide senza e con contrasto, TC bacino senza e con contrasto, RMN cervello e tronco, pelvi, prostata e vescica, muscolo-scheletrica e colonna vertebrale. Eco addome (a livello zonale), mammella, capo e collo	>90% o >2018 con azioni di sistema

Code	Obiettivo del Piano Operativo Annuale delle Zone Distretto SDS	Strutture Coinvolte	20% Risultato aziendale
POA CP2	Attuazione del Piano di riorganizzazione della continuità assistenziale	Organizzazione presidi e servizi territoriali	Piano per il miglioramento dei servizi erogati
POA CP6	Partecipare e collaborare ai processi di armonizzazione finalizzati a garantire equità e accessibilità a tutti i cittadini del territorio dell'Azienda Usl Toscana Centro	Organizzazione presidi e servizi territoriali	Piano Regolatore del Territorio
POA CP7	Ricognizione e analisi dei dati di offerta della fase pre e post acuzie e sulle dimissioni. Rivalutazione e rimodulazione del fabbisogno delle cure intermedie con definizione di criteri omogenei. Studio di fattibilità sui posti letto di cure intermedie di terzo livello - Applicazione della DGRT 909/2017 "Indirizzi regionali per l'organizzazione dei setting assistenziali di cure intermedie residenziali in fase di dimissione ospedaliera"	Cure Intermedie	Documento con piano di sviluppo cure intermedie
POA CP8	ACOT: Allineamento delle procedure operative. Definizione del processo attraverso il quale si realizza il monitoraggio informatico (flusso)	Organizzazione presidi e servizi territoriali	Uniformare le procedure operative delle ACOT zonali
POA CP11	Cure Palliative: Mappatura delle RSA operanti sul territorio zonale in possesso di specifici requisiti di copertura assistenziale e infermieristica. Verifica della disponibilità delle strutture residenziali in possesso dei suddetti requisiti disponibili ad aderire al protocollo sulle cure palliative. Organizzazione di specifici incontri di formazione per il personale delle UVM, UVMD, ACOT, anche si fini della condivisione delle procedure operative con la UFC Coordinamento Aziendale Cure Palliative	Cure palliative	Piano di miglioramento dei servizi di cure palliative erogati sul territorio zonale
POA CP13	Rafforzamento della "rete consultoriale" Rivalutazione e rimodulazione della rete consultoriale. Descrizione a livello zonale degli spazi e delle attrezzature di cui le zone saranno dotate.	Consultori	Piano di miglioramento rete consultoriale sul territorio zonale
POA CP14	Rete Codice Rosa per gli interventi a favore delle vittime di violenza. Continuità assistenziale tra gli interventi in acuto erogati presso i Pronto Soccorso e la presa in carico territoriale delle persone vittime di violenza attraverso: a) la rilevazione del rischio in ospedale; b) l'accoglienza breve in urgenza in strutture protette; c) la valutazione del rischio a cura di team multidisciplinari; d) l'integrazione con la rete antiviolenza territoriale.	Consultori	Piano di miglioramento sul territorio zonale
POA CP16	Consultorio Giovani: valutazione dei bisogni e rimodulazione, completamento e adeguamento degli spazi e delle attrezzature dei consultori in base ai livelli indicati dalla Regione (consultori principali, secondari e proiezioni)	Consultori	Piano di miglioramento sul territorio zonale

Code	Obiettivo del Piano Operativo Annuale delle Zone Distretto SDS	Strutture Coinvolte	20% Risultato aziendale
POA CP22	Donne che subiscono violenza ex DPCM 24/11/2017 Monitoraggio e piano di attuazione delle linee guida nazionali ex DPCM 24/11/2017 Piano di formazione ai sensi del DPCM Sviluppo di programmi per il recupero degli uomini maltrattanti. Progettazione degli interventi di educazione alla salute nelle scuole - piano formativo 2019-2020	Consultori	Piano per l'attualizzazione del percorso per le donne che subiscono violenza
POA DSS1	Non autosufficienza Analisi dei processi di accesso, valutazione e monitoraggio dei progetti zonale per la non autosufficienza svolta nel 2018, alla definizione di proposte di armonizzazione, alla valutazione del loro grado di fattibilità e all'avvio delle azioni per la relativa implementazione.		Revisione del processo e delle prassi del progetto non autosufficienza
POA DSS2	Flussi Informativi. Supportare i servizi per la non autosufficienza, garantendo la correttezza, la completezza e la coerenza dei relativi flussi informativi, con particolare riferimento al RFC 115, 118, STS24. Inserimento delle cure intermedie nel flusso RFC 118		Correttezza, completezza e coerenza dei flussi informativi
POA DSS4	La DGRT 1449/2017 presa in carico e il percorso per la disabilità, definisce specifiche linee di indirizzo. Il D.Lgs.vo 66/2017 prevede novità sull'inclusione scolastica. La rete Sanitaria Territoriale collabora con i Dipartimenti dei Servizi Sociali, della Salute Mentale e Dipendenze, della Riabilitazione e SDS ZD per sviluppare contestualmente ai gruppi regionali istituiti per l'attuazione dei suddetti indirizzi, le linee operative, organizzative e professionali in linea con lo sviluppo dei percorsi e in coerenza con le previsioni normative nazionali		Piano di attualizzazione e miglioramento

Gli **obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS/UFC/UFS/UOC, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione.

Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi. Il primo obiettivo sulla realizzazione di sinergie di sistema peserà il 15%, il secondo sui piani di sviluppo peserà il 10%, infine l'obiettivo sul farmaco peserà il 15%. La percentuale del 40% sarà suddivisa per il numero degli obiettivi assegnati di ATC e per il 20% per il numero assegnato degli obiettivi di POA. Il Direttore di Dipartimento potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi per le aree, ma ne manterrà l'esclusiva titolarità.

Tutte le aree condividono gli obiettivi del Dipartimento.

Direttore di Area

Direttore di Area

Direttore di Rete Territoriale

Direttore Sanitario

Direttore Generale

Dr. Daniele Mannelli

Dr. Emanuele Gori

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento di medicina Fisica e Riabilitazione
Dr. Bruna Lombardi
SOS Medicina fisica e riabilitativa Firenze
Dr. Maria Assunta Mencarelli

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento di medicina Fisica e Riabilitazione
Dr. Bruna Lombardi
SOS Medicina fisica e riabilitativa Pistoia
Dr. Martina Boni

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento di medicina Fisica e Riabilitazione
Dr. Bruna Lombardi
SOS Medicina fisica e riabilitativa Prato
Dr. Bruna Lombardi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	- SOS Rischio Clinico - SOS Qualità e sicurezza cure - SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	50%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC) attraverso sinergie tra Dipartimento con le strutture. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di budget per SOC e SOS)	1. <i>Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali</i> 2. <i>Attivazione di piani di intervento</i>	15%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla mission e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Piani formativi e quota di professionisti coinvolti</i>	15%
Perseguire azioni di appropriatezza elaborati nei Piani per l'utilizzo degli ausili e farmaci con un sistema di deleghe che consenta di gestire: • le azioni poste in essere dai piani • il livello di raggiungimento dei target	In sinergia con il Dipartimento del farmaco realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici presidi, ausili e sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici), piani di riqualificazione. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento	<i>Documento con attribuzioni deleghe stratificate su ausili e farmaci presenti nei piani</i>	10%
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità. Adozione piano attuativo di certificabilità (P.A.C.) dell'azienda ai sensi della DGRT n. 1199 del 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	<i>Attuazione del crono programma attraverso la delega alle strutture afferenti al Dipartimento</i>	10%

	Obiettivi Regionali 2019_RT Del 1479.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato Atteso Aziendale (50%)
C2a.M	Bersaglio MeS: Indice di performance di degenza media – DRG Medici	>2018 o >0	Definizione di piano d'azione per garantire il tempestivo accesso al livello riabilitativo appropriato	Piano di azione
B22.2	Bersaglio MeS		N. corsi AFA ad alta disabilità sulla popolazione residente => 65 anni	> 2018
B22.1	Bersaglio MeS		N. corsi AFA a bassa disabilità sulla popolazione residente => 65 anni	> 2018
C17.1.1	Bersaglio MeS		Tasso di ospedalizzazione std per 1.000 residenti in specialità 56	< 2018 o report attività non sotto il governo del CDR
C17.1.3	Bersaglio MeS		% ricoveri in specialità 56 non preceduti da altro ricovero	< o = 2018 o report che documenti ed analizzi le casistiche dei fuori regione
AZ5			Appropriatezza per l'ingresso ai percorsi riabilitativi e sistema di erogazione delle prestazioni nell'accreditato	Monitoraggio
AZ6			ACOT - Agenzia di Continuità: Volumi, indicatori di processo con focus specifico sulla valutazione dell'appropriatezza degli inserimenti.	Monitoraggio
AZ9			Validazione fisiatrica delle proroghe richieste dal privato accreditato nel setting residenziale. Criteri di selezione dei pazienti e griglia di valutazione e modalità operative	Reportistica
AZ8			Corresponsabilità sulla spesa annua (di esercizio e di investimento) di Ausili prescritti dagli specialisti. Governo del sistema di automonitoraggio della erogazione, in relazione ai nuovi LEA	Report
AZ11	-	-	Adesione al progetto della SOS Appropriatezza del farmaco	Vedi piano
D10Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B.	95%	Visite entro 10 gg	>95% o >2018 con azioni

D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D.	90%	Visite entro 30 gg: a livello aziendale. Prestazioni DRGT 750/2018	>90% o >2018 con azioni

Gli **obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione.

Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi. I primi quattro obiettivi peseranno complessivamente il 50%. La percentuale rimanente del 50% sarà equamente suddivisa per il numero degli obiettivi assegnati.

Direttore di Dipartimento

Dr. Bruna Lombardi

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento di medicina Fisica e Riabilitazione
Dr. Bruna Lombardi
SOC Medicina fisica e riabilitativa I
Dr. Bruna Lombardi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	- SOS Rischio Clinico - SOS Qualità e sicurezza cure - SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento di medicina Fisica e Riabilitazione
Dr. Bruna Lombardi
SOC Medicina fisica e riabilitativa II
Dr. Bruna Lombardi

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento di medicina Fisica e Riabilitazione
Dr. Bruna Lombardi
SOS Medicina fisica e riabilitativa Empoli
Dr. Cristina Moncini

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Risorse Umane
Direttore Dr. Arianna Tognini
Aree Risorse Umane
Dr. Arianna Tognini Dr. Luciano Lippi Dr. Dino Ravaglia

Obiettivo sinergie di sistema	Attività sezione 1	Risultato atteso	60%
Realizzare in sinergia con i Direttori di Struttura un sistema per coinvolgere e responsabilizzare i collaboratori attraverso un sistema di deleghe. Tema della delega saranno gli obiettivi della sezione 2	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi della sezione 2. <i>A discrezione del Direttore di Dipartimento un Direttore di struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS afferenti al Dipartimento</i>	Documento di attribuzione degli obiettivi della sezione 2 ai Direttori di struttura	10%
Con i Direttori di Struttura delegati (che svolgono le attività per perseguire l'obiettivo) sovrintendere il monitoraggio, l'analisi degli scostamenti rispetto ai risultati attesi definiti nella sezione 2.	Verifica periodica dello stato avanzamento lavori (SAL) attraverso il verbale delle riunioni di verifica e riprogrammazione delle attività delle strutture.	Documento periodico di monitoraggio del SAL che documenti la revisione dei piani di intervento qualora necessari	10%
Con i Direttori di Struttura elaborare piani di consolidamento o sviluppo delle strutture, con ricaduta sui collaboratori, intesa anche come definizione di competenze da possedere per lo svolgimento di determinate attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento	Documento con piano	10%
Con i Direttori elaborare piani specifici per ogni struttura per semplificare e velocizzare i processi, orientandoli verso la soddisfazione <i>legittima</i> del bisogno del cliente interno ed esterno	Definizione di un piano per la semplificazione e l'orientamento al cliente di almeno un processo per struttura	Documento con piano	10%
LEA - Percorsi attuativi della certificabilità. ADOZIONE PIANO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITA' (P.A.C.) DELL'AZIENDA AI SENSI DELLA DGRT n. 1199 DEL 29.11.2016	Completamento del percorso nel rispetto del cronoprogramma di cui alla delibera 1262/2019	Attuazione del cronoprogramma attraverso il governo e monitoraggio del cronoprogramma	20%

Gli obiettivi dipartimentali della sezione 2 presidiano le attività di funzionamento del Dipartimento, e vanno oltre le normali attività ordinarie.

Rappresentano principalmente obiettivi di riqualificazione e sviluppo tecnico professionale delle strutture

Code	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (sezione 2)	Attività sezione 2	40% Risultato aziendale
ACR1	Applicazione dei piani di mitigazione dei rischi sui processi a rischio di corruzione	Mappatura dei processi identificati ad alto rischio di corruzione ed attuazione di piano di mitigazione dei rischi (almeno 2 processi a livello Dipartimentale)	3
TRS1	Pubblicazione sul sito aziendale di dati ed informazioni previsti dalla normativa sulla trasparenza	Allineamento tra programmato e realizzato (verificatore SOS Affari Generali)	3
GP3	Consolidamento del piano occupazionale attraverso l'analisi dei carichi di lavoro del bisogno espresso dai dipartimenti sanitari	Documento di analisi e completamento attività	3
TRS2	Aggiornamento dell'osservatorio sulla libera professione	Monitoraggio attività per singolo professionista e per SOC	2
TRS3	Valutazione del livello di applicazione delle procedure a livello aziendale per la gestione unificata della libera professione	Documento report	3
TRS4	Libera professione: aggiornamento professionisti e sedi	Pubblicazione sul sito aziendale	3
TRS5	Valutazione del livello di applicazione della gestione attività aziendale a pagamento, delibere, procedure, programmi, convenzioni, liquidazioni	Documento report	3
GP4	Verifica dell'applicazione della gestione unificata delle mobilità in entrata	Documento report	2
GP5	Semplificazione e omogeneizzazione procedure amministrative dell'area personale convenzionato	Report di analisi	3
GP6	Monitoraggio del debito orario a cadenza mensile stratificata per struttura	Reportistica mensile stratificata per struttura	3

Code	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (sezione 2)	Attività sezione 2	40% Risultato aziendale
GP7	Nonostante il disallineamento, indipendente dalla nostra organizzazione, tra il piano della formazione e il ciclo della programmazione definire una strategia per rendere coerente la formazione alla programmazione	Piano di azione	3
GP8	Piano formazione universitario e programmazione formativa regionale, anche a catalogo a valenza extra aziendale	Documento con piano	3
GP 10	Completare la procedura aziendale rool out paghe e posta in produzione	Report attività	3
GP 11	Partecipare al gruppo multidisciplinare per la revisione della procedura aziendale "Gestione Infortuni" nell'ottica di applicare facilitazione e semplificazione dei percorsi certificativi e diagnostici	Approvazione revisione procedura	3
La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo. Il Dipartimento avrà assegnati tutti gli obiettivi della sezione 1 (60% del peso) e tutti gli obiettivi della sezione 2 avranno complessivamente il restante 40%. Tale 100% di obiettivi di attività sarà corretto per un fattore tale da portare a 100 la valutazione dopo inserimento della scheda economica.			

Area Governance

Dr. Arianna Tognini

Area Amministrazione Personale

Dr. Luciano Lippi

Area personale Convenzionato

Dr. Dino Ravaglia

Direttore di Dipartimento

Dr. Arianna Tognini

Direttore Amministrativo

Dr.

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze
Dr. Giuliano Casu
Aree Salute Mentale e Dipendenze
Dr. Giuseppe Cardamone Dr. Marco Armellini Dr. Antonella Manfredi

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	40%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget)	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi dipartimentali ATC e del POA) sinergie tra Dipartimento ed Aree con le strutture. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le UFC e UFS, SOC e UO, e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di Budget di UFC, UFS, UO e SOC).	1. Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali 2. Attivazione di piani di intervento	15%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla mission e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture	1. Documento con piano 2. Piani formativi e % di professionisti coinvolti	10%
Perseguire azioni di appropriatezza e di sostenibilità elaborati nei Piani Aziendali per la farmaceutica attraverso un sistema di deleghe che consenta di monitorare: • le azioni poste in essere dai piani il livello di raggiungimento dei target	In sinergia con il Dipartimento del farmaco e con la SOS Appropriatezza del farmaco, realizzare un documento con l'attribuzione della responsabilità ai Direttori di struttura su specifici principi attivi e sulle attività da svolgere (audit, gestione reportistiche, strumenti specifici), piani di riqualificazione. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS e prevederne anche piani di intervento	Documento con attribuzioni deleghe stratificate sui principi attivi presenti nei piani	15%

Area	Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	60%
SMA	D27Z	% re-ricoveri tra 8 e 30 giorni in psichiatria	< 5.5%	% re-ricoveri tra 8 e 30 giorni in psichiatria. (solo psichiatriche su psichiatriche)	<2018
SMA	14	N° assistiti presso i Dipartimenti di salute mentale *10 ³ residenti	>14.96	Numero assistiti presso i Dipartimenti di salute mentale *10 ³ residenti	>2018
SMA	C15.2	Contatto entro 7 gg con il DSM utenti residenti >18aa da dimissione	>59	Contatto entro 7 gg con il DSM degli utenti maggiorenni residenti dalla dimissione del ricovero ospedaliero	>2018
SMA	AZF3	-	-	Adesione al piano della SOS Appropriatelyzza del farmaco su appropriatezza e equità e dell'utilizzo delle risorse inerenti alla farmaceutica	Vedi piano
SMA SMIA	LEA 10.1.1	Numero di posti equivalenti <u>residenziali</u> in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti	>0,41	Partecipare Task Force del Dip Servizi Sociali per piano d'azione con Rete sanitaria territoriale, SMA, SMIA, Neurologia, Geriatria, Medicina Legale e ZD per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti equivalenti residenziali in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti".	Report attività
SMA SMIA	LEA 10.1.2	Numero di posti equivalenti <u>semiresidenziali</u> in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti	>0.28	Partecipare Task Force del Dip Servizi Sociali per piano d'azione con Rete sanitaria territoriale, SMA, SMIA, Neurologia, Geriatria, Medicina Legale e ZD per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti equivalenti residenziali in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti".	Report attività
SMA SMIA	LEA 10.2.1	Numero di posti in strutture <u>residenziali</u> che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti	>0.56	Partecipare Task Force del Dip Servizi Sociali per piano d'azione con Rete sanitaria territoriale, SMA, SMIA, Neurologia, Geriatria, Medicina Legale e ZD per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti equivalenti residenziali in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti".	Report attività
SMA SMIA	LEA 10.2.2	Numero di posti in strutture <u>semiresidenziali</u> che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti	>0.61	Partecipare Task Force del Dip Servizi Sociali per piano d'azione con Rete sanitaria territoriale, SMA, SMIA, Neurologia, Geriatria, Medicina Legale e ZD per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti equivalenti residenziali in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti".	Report attività

Area	Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	
SERD	DPZ 1			Supportare la progettualità specifica e condivisa con le articolazioni organizzative coinvolte per la gestione delle dipendenze in carcere	Piano di azione
SERD	DPZ2			Proseguire nelle azioni finalizzate alla omogeneizzazione delle procedure interne e collegate all'area Dipendenza	Piano di azione e monitoraggio
SERD	DPZ3			Progettualità innovative nella presa in carico anche tramite residenzialità dei soggetti con problemi da gioco di azzardo patologico	Monitoraggio piano azione 2018

Area	Code	Obiettivi di POA	Azioni di PIS / PIZ	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato Atteso Aziendale
SMA1	POA ZD	Inserimento in strutture residenziali e semi residenziali della salute Mentale	Valutazione e stratificazione delle caratteristiche del bisogno della persona e del suo contesto Allineamento tra i bisogni della persona e la tipologia della struttura e le sue caratteristiche	Attuare sinergie per il mantenimento della quantità e della qualità delle prestazioni erogate sul territorio, garantendo la continuità e l'appropriatezza della presa in carico	Documento report attività
SMA2 SMIA 3	POA ZD	Percorso per il passaggio dall'infanzia adolescenza all'età adulta	Monitoraggio dei risultati del team costituito nel 2018 Applicazione del Protocollo approvato	Attuare sinergie per sostenere le fasi di passaggio fra la presa in carico dello SMIA e quella dello SMA e per definire procedure omogenee su tutte le ZD SDS	Documento percorso e report monitoraggio
SMA3 D4	POA ZD	Definizione di un percorso omogeneo per gli inserimenti terapeutici lavorativi	Definizione del documento unico Monitoraggio e verifica dell'implementazione dei percorsi. Appropriatezza inserimenti e contributi	Attuare sinergie per la definizione di un percorso omogeneo sul territorio delle SDS / ZD dell'Azienda USL Toscana Centro per l'attivazione degli inserimenti terapeutici lavorativi della Salute Mentale e delle Dipendenze	Documento percorso e report monitoraggio

Area	Code	Obiettivi di POA	Azioni di PIS / PIZ	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato Atteso Aziendale
SMA4	POA ZD	Ricognizione bisogni e servizi offerti nell'area della Salute Mentale	Valutazione e stratificazione delle caratteristiche del bisogno della persona e del suo contesto Allineamento tra i bisogni della persona e la tipologia della struttura e le sue caratteristiche	Collaborare con le ZD SDS alla ricognizione dell'offerta dei servizi residenziali e semiresidenziali di competenza sia sanitaria, che socio-sanitaria. Individuazione di livelli di offerta omogenei. Ricognizione e analisi dell'offerta semi-residenziale. Mappatura dell'offerta. Valutazione dei bisogni. Definizione del percorso di accesso ai servizi	Documento ricognizione
SMA5	POA ZD	Promozione e sostegno del progetto Abitare Supportato	Valutazione e stratificazione delle caratteristiche del bisogno della persona e del suo contesto Accompagnamento ai percorsi di "Abitare Supportato"	Collaborare con le ZD SDS per lo sviluppo del progetto "Abitare Supportato" finalizzato a permettere a persone con problemi di salute mentale di acquisire ed esercitare in normali appartamenti condominiali le necessarie abilità della vita quotidiana e di convivenza	Documento con piano di azione
SMA6	POA ZD	Assistenza domiciliare nell'ambito della Salute Mentale Adulti	Erogazione delle prestazioni di assistenza domiciliare in coerenza con il progetto di cura personalizzato	Attivare sinergie specifiche al contesto per realizzare interventi di supporto a persone con problemi di salute mentale nello svolgimento delle azioni quotidiane legate alla gestione domestica e alla cura del sé, favorendo il superamento dell'isolamento sociale e l'integrazione nei contesti abitativi di riferimento all'interno della comunità locale di appartenenza aiutandole a uscire dalla condizione di isolamento sociale	Documento report attività

Area	Code	Obiettivi di POA	Azioni di PIS / PIZ	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC)	Risultato Atteso Aziendale
SMIA 1	POA ZD	Inserimento in strutture residenziali e semi residenziali della Neuropsichiatria	Valutazione e stratificazione delle caratteristiche del bisogno della persona e del suo contesto Allineamento tra i bisogni della persona e la tipologia della struttura e le sue caratteristiche. Contributo alla costituzione di un coordinamento di area per la gestione dell'offerta, della lista di attesa e dei percorsi	Collaborare con le ZD SDS, per sostenere i programmi in atto attraverso azioni basate sull'appropriatezza dell'inserimento in strutture -sia a gestione diretta con personale proprio, che appaltate o convenzionate - e sull'attribuzione del corretto livello assistenziale	Documento di attività
SMIA 2	POA ZD	Percorsi di prevenzione e la cura dei disturbi del comportamento alimentare	Partecipazione alla fase di valutazione del bisogno e garanzia delle risposte di competenza	Attivare Sinergie e partecipare allo sviluppo di nuove modalità di erogazione dei servizi	Documento
D1	POA ZD	Servizi Residenziali e Semi-residenziali Dipendenze	Valutazione e stratificazione delle caratteristiche del bisogno della persona e del suo contesto Allineamento tra i bisogni della persona e la tipologia della struttura e le sue caratteristiche Monitoraggio e validazione dei percorsi	Attivare sinergie per sostenere i programmi in atto attraverso azioni basate sull'appropriatezza di inserimento e sulla corretta attribuzione del livello assistenziale	Documento con piano di azione e report attività
D2	POA ZD	Sviluppo del progetto Abitare Supportato	Valutazione e stratificazione delle caratteristiche del bisogno della persona e del suo contesto Accompagnamento ai percorsi di "Abitare Supportato"	Collaborare con le ZD SDS per lo sviluppo del progetto "Abitare Supportato" finalizzato a permettere a persone con problemi di dipendenze di acquisire ed esercitare in normali appartamenti condominiali le necessarie abilità della vita quotidiana e di convivenza	Documento e report attività
D3	POA ZD	Implementazione presa in carico per GAP (gioco d'azzardo patologico)	"Collaborazione alla attuazione della Delibera DG Azienda USL Toscana Centro 1502/2018. Realizzazione di iniziative di educazione sanitaria"	Collaborare con le ZD SDS per sostenere e diversificare i programmi attraverso azioni basate sull'appropriatezza e sulla correttezza del livello assistenziale, al fine di attivare le linee di indirizzo contenute nella DGRT 882/2016	Documento e report attività

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle UF, SOC, SOS e UO, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Obiettivi dei piani operativi annuali della Zone Distretto

Direttore Area Salute Mentale Adulti

Dr. Giuseppe Cardamone

Direttore di Dipartimento

Dr. Giuliano Pio Casu

***Direttore Area Salute Mentale Infanzia e
Adolescenza***

Dr. Marco Armellini

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Area Dipendenze

Dr. Antonella Manfredi

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFS SerD Firenze Q1, Q2 <i>Dr. Donella Posarelli</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFS SerD Firenze Q3, Q4 <i>Dr. Susanna Falchini</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFS SerD Mugello <i>Dr. Gabriele Bardazzi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFS SerD Nord Ovest <i>Dr. Guido Guidoni</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFS SerD Q5 <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFS SerD Sud Est <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFC Dipendenze Empoli <i>Dr. Maura Tedici</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFC Dipendenze Firenze I <i>Dr. Adriana Iozzi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Dr. Giuliano Pio Casu		Area Dipendenze Dr. Antonella Manfredi	UFC Dipendenze Firenze II Dr. Paola Trotta
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Dipendenze <i>Dr. Antonella Manfredi</i>	UFC Dipendenze Pistoia <i>Dr. Fabrizio Fagni</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Dr. Giuliano Pio Casu		Area Dipendenze Dr. Antonella Manfredi	UFC Dipendenze Prato Dr. Antonella Manfredi
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Q1 - Q3 <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Q2 <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Q4 <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Q5 <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Sud Est 10 <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Sud Est 11 <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>	UOC Professionale psichiatria <i>Dr.</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%	
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30	
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15	
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20	
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20	
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15	

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFC SMA Empoli <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFC SMA Firenze <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Dr. Giuliano Pio Casu		Area Salute Mentale Adulti Dr. Giuseppe Cardamone	UFC SMA Nord Ovest Dr.
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFC SMA Pistoia <i>Dr. Maurizio Miceli</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFC SMA Prato <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFC SMA Sud Est e Mugello <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFC SMA Valdinievole <i>Dr. Vito D'Anza</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Empoli 1 <i>Dr. Dario Bizzarri</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Empoli 2 <i>Dr. Luca Innocenti</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Mugello <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Dr. Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Nord Ovest Campi, Calenzano, Signa <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze		Area Salute Mentale Adulti	UFS SMA Nord Ovest Scandicci, Lastra a Signa
Dr. Giuliano Pio Casu		Giuseppe Cardamone	Dr.
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Qualità e sicurezza Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredитamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
Sviluppo sistema delle cure I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l’attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l’empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Sistema dell’ATC Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell’attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
Gestione del personale Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell’equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
Gestione del personale Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze		Area Salute Mentale Adulti	UFS SMA Nord Ovest Sesto Fiorentino, Fiesole, Vaglia
Dr. Giuliano Pio Casu		Giuseppe Cardamone	Dr.
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
Qualità e sicurezza Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
Sviluppo sistema delle cure I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l’attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l’empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
Sistema dell’ATC Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell’attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
Gestione del personale Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell’equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
Gestione del personale Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>		UFS SMA Prato 1 <i>Dr. Francesco Raimondi</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione		%	
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali		30	
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)		15	
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>		20	
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane		20	
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)		15	

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Adulti <i>Giuseppe Cardamone</i>	UFS SMA Prato 2 <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFS SMIA Nord Ovest <i>Dr. Angela Manna</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFS SMIA Pistoia <i>Dr. Enrico Biagioni</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFS SMIA Sud Est e Mugello <i>Dr. Cornelia Alba Murano</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFS SMIA Valdinievole <i>Dr. Patrizia Elisabetta Iacopini</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UOC Professionale neuropsichiatria <i>Dr. Roberto Leonetti</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredитamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFC SMIA Empoli <i>Dr. Bruno Sales</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFC SMIA Firenze <i>Dr. Roberto Leonetti</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFC SMIA Pistoia <i>Dr. Enrico Biagioni</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditemento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFC SMIA Prato <i>Dr. Marco Armellini</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditemento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze <i>Dr. Giuliano Pio Casu</i>		Area Salute Mentale Infanzia e Adolescenza <i>Marco Armellini</i>	
		UFS SMIA Firenze <i>Dr. Mario Landi</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e elaborazione del piano ferie	SOC Gestione Risorse Umane	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro: si riferisce al mantenimento dell'equilibrio orario della struttura e dei dirigenti nonché alla regolare fruizione delle ferie.
- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Servizio Sociale <i>Dr. Rossella Boldrini</i>		Area Qualità Professionale	SOS Qualità professionale <i>Dr. Merj Cai</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione		%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali		30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)		25
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. <i>Documento di attribuzione</i> 2. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS</i>		20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)		25

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti.

Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Servizio Sociale <i>Dr. Rossella Boldrini</i>		Area Servizio Sociale Territoriale	SOS Servizio Sociale Territoriale <i>Dr. Rossella Scarpelli</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	25
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	25

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti.

Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Servizio Sociale
Dr. Rossella Boldrini
SOS Verifica qualità delle prestazioni erogate dalle strutture
Dr. Anna Guidotti

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	25
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	25

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti.

Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Servizi Sociali
Dr. Rossella Boldrini

Gli **obiettivi dipartimentali di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale.

Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata suddividendo il numero degli obiettivi assegnati al Dipartimento suddiviso il numero degli obiettivi che restano nella negoziazione dopo la verifica intermedia.

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget).	Attribuzione ai Direttori di uno o più obiettivi del Dipartimento per raggiungere i risultati attesi (della sezione obiettivi Dipartimentali ATC) attraverso sinergie tra Dipartimento ed Aree con le strutture. Una struttura potrà monitorare i risultati di tutte le SOC/UFC e SOS/UFS e prevederne anche piani di intervento (obiettivo di sistema della ATC presente nelle schede di budget per SOC e SOS)	1. Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali 2. Attivazione di piani di intervento	
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla missione e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le strutture.	1. Documento con piano 2. Piani formativi e quota di professionisti coinvolti	

Code	Obiettivo Regionali 2019_RT Del 149.2018	Risultato Atteso Regionale	Obiettivi Dipartimentali Azienda USL Toscana Centro (ATC	Risultato aziendale
D33Z	Numero di anziani non autosufficienti in trattamento socio-sanitario residenziale semiresidenziale in rapporto alla popolazione residente, per tipologia di trattamento. cc	R1: 0.7	Piano per garantire il perseguimento del Numero di anziani non autosufficienti in trattamento socio-sanitario residenziale semiresidenziale in rapporto alla popolazione residente, per tipologia di trattamento. Anche attraverso la corretta compilazione dei flussi	Partecipare a Task Force per piano d'azione con giunto con Rete sanitaria Territoriale e Staff DS (ACOT) e ZD
D33Z	Numero di anziani non autosufficienti in trattamento socio-sanitario residenziale semiresidenziale in rapporto alla popolazione residente, per tipologia di trattamento. ci	R2: 12.5	Piano per garantire il perseguimento del Numero di anziani non autosufficienti in trattamento socio-sanitario residenziale semiresidenziale in rapporto alla popolazione residente, per tipologia di trattamento. Anche attraverso la corretta compilazione dei flussi	Partecipare a Task Force per piano d'azione con giunto con Rete sanitaria Territoriale e Staff DS (ACOT) e ZD
D33Z	Numero di anziani non autosufficienti in trattamento socio-sanitario residenziale semiresidenziale in rapporto alla popolazione residente, per tipologia di trattamento. RFC 118	R3: 15.5	Piano per garantire il perseguimento del Numero di anziani non autosufficienti in trattamento socio-sanitario residenziale semiresidenziale in rapporto alla popolazione residente, per tipologia di trattamento. Anche attraverso la corretta compilazione dei flussi	Piano d'azione con giunto con Rete sanitaria Territoriale e ZD
9.1	Numero di posti equivalenti per assistenza agli anziani ≥ 65 anni in strutture residenziali per 1.000 anziani residenti RFC 118	>9,44	Piano per garantire il perseguimento del Numero di posti equivalenti per assistenza agli anziani ≥ 65 anni in strutture residenziali per 1.000 anziani residenti.	Piano d'azione con ZD
9.2	Numero di posti per assistenza agli anziani ≥ 65 anni in strutture residenziali per 1.000	>13,38	Piano per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti per assistenza agli anziani ≥ 65 anni in	Piano d'azione con ZD

	anziani residenti STS24		strutture residenziali per 1.000 anziani residenti". Anche attraverso la corretta compilazione dei flussi	
10.1.1	Numero di posti equivalenti <u>residenziali</u> in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti	>0,41	Realizzare Task Force (piano d'azione, Rete sanitaria territoriale, SMA, SMIA, Neurologia, Geriatria, Medicina Legale e ZD) per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti equivalenti residenziali in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti".	Report attività
10.1.2	Numero di posti equivalenti <u>semiresidenziali</u> in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti	>0.28	Realizzare Task Force (piano d'azione, Rete sanitaria territoriale, SMA, SMIA, Neurologia, Geriatria, Medicina Legale e ZD) per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti equivalenti residenziali in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti".	Report attività
10.2.1	Numero di posti in strutture <u>residenziali</u> che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti	>0.56	Realizzare Task Force (piano d'azione, Rete sanitaria territoriale, SMA, SMIA, Neurologia, Geriatria, Medicina Legale e ZD) per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti equivalenti residenziali in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti".	Report attività
10.2.2	Numero di posti in strutture <u>semiresidenziali</u> che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti	>0.61	Realizzare Task Force (piano d'azione, Rete sanitaria territoriale, SMA, SMIA, Neurologia, Geriatria, Medicina Legale e ZD) per garantire il perseguimento del risultato atteso "Numero di posti equivalenti residenziali in strutture che erogano assistenza ai disabili ogni 1.000 residenti".	Report attività
AZS			Piano di miglioramento sulla qualità professionale e accreditamento declinato nelle articolazioni ritenute prioritarie dal Dipartimento	Piano di miglioramento

Code	Obiettivo del Piano Operativo Annuale delle Zone Distretto SDS	Risultato aziendale
POA CP7	Ricognizione e analisi dei dati di offerta della fase pre e post acuzie e sulle dimissioni. Rivalutazione e rimodulazione del fabbisogno delle cure intermedie con definizione di criteri omogenei. Studio di fattibilità sui posti letto di cure intermedie di terzo livello - Applicazione della DGRT 909/2017 "Indirizzi regionali per l'organizzazione dei setting assistenziali di cure intermedie residenziali in fase di dimissione ospedaliera"	procedura presa in carico servizio sociale/H
POA CP14	Rete Codice Rosa per gli interventi a favore delle vittime di violenza. Continuità assistenziale tra gli interventi in acuto erogati presso i Pronto Soccorso e la presa in carico territoriale delle persone vittime di violenza attraverso: a) la rilevazione del rischio in ospedale; b) l'accoglienza breve in urgenza in strutture protette; c) la valutazione del rischio a cura di team multidisciplinari; d) l'integrazione con la rete antiviolenza territoriale.	Piano di miglioramento sul territorio zonale
POA CP22	Donne che subiscono violenza ex DPCM 24/11/2017 Monitoraggio e piano di attuazione delle linee guida nazionali ex DPCM 24/11/2017 Piano di formazione ai sensi del DPCM Sviluppo di programmi per il recupero degli uomini maltrattanti. Progettazione degli interventi di educazione alla salute nelle scuole - piano formativo 2019-2020	Piano per l'attualizzazione del percorso per le donne che subiscono violenza
POA DSS1	Non autosufficienza Analisi dei processi di accesso, valutazione e monitoraggio dei progetti zonale per la non autosufficienza svolta nel 2018, alla definizione di proposte di armonizzazione, alla valutazione del loro grado di fattibilità e all'avvio delle azioni per la relativa implementazione.	Revisione del processo e delle prassi del progetto non autosufficienza
POA DSS2	Flussi Informativi. Supportare i servizi per la non autosufficienza, garantendo la correttezza, la completezza e la coerenza dei relativi flussi informativi, con particolare riferimento al RFC, 118, STS24. Inserimento delle cure intermedie nel flusso RFC 118	Correttezza, completezza e coerenza dei flussi informativi
POA DSS3	RSA. Programmazione moduli specialistici in RSA (Bia, mod. 2, mod. 3, mod. 4). Analisi del fabbisogno rispetto alla distribuzione dei ricoveri nei moduli specialistici e valutazione della ricaduta organizzativa sul governo dei moduli stessi, non soggetti a libera scelta.	Piano di attualizzazione e miglioramento

POA DSS4	La DGRT 1449/2017 presa in carico e il percorso per la disabilità, definisce specifiche linee di indirizzo. Il D.Lgs.vo 66/2017 prevede novità sull'inclusione scolastica. La rete Sanitaria Territoriale collabora con i Dipartimenti dei Servizi Sociali, della Salute Mentale e Dipendenze, della Riabilitazione e SDS ZD per sviluppare contestualmente ai gruppi regionali istituiti per l'attuazione dei suddetti indirizzi, le linee operative, organizzative e professionali in linea con lo sviluppo dei percorsi e in coerenza con le previsioni normative nazionali	Piano di attuazione e miglioramento
POA DSS5	Sostenere la programmazione e la gestione risorse assegnate per inserimenti residenziali di persone non autosufficienti nei moduli base soggetti alla libera scelta ex DGRT 995/2016 e nei moduli specialistici risorse assegnate per inserimenti residenziali di persone non autosufficienti nei moduli base soggetti alla libera scelta ex DGRT 995/2016 e nei moduli specialistici	Appropriatezza e sostenibilità Gestione delle liste di attesa Gestione degli inserimenti in struttura
POA DSS6	Per le Zone che già sperimentano La SdS / Zd opera per il consolidamento e rafforzamento del servizio di emergenza urgenza nell'ambito dei servizi sociali per rispondere a bisogni indifferibili anche in orario di chiusura dei servizi	Monitoraggio del servizio
POA DSS6/2	Per le Zone che attivano il servizio La SdS / Zd opera per l'avvio del servizio di emergenza urgenza nell'ambito dei servizi sociali per rispondere a bisogni indifferibili anche in orario di chiusura dei servizi	Attivazione del nuovo servizio e monitoraggio

Direttore di Dipartimento

Dr. Rossella Boldrini

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento Servizio Sociale
Dr. Rossella Boldrini
SOC Programmazione e governo dei servizi sociali
Dr.

Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	25
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Attribuzione ai Dirigenti di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree. Una struttura può monitorare i risultati di tutte le SOC e SOS – sinergie di scala.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. fasi 1. Documento di attribuzione 2. Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento se applicabile ad altre SOC o SOS	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	25

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Per taluni indicatori, una singola struttura, può assicurare il monitoraggio per tutte le strutture interessate, attuando sinergie di scala. Tali obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti.

Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento Staff Direzione Sanitaria
Direttore Dr. Roberto Biagini

Area Governo Clinico

Direttore Dr. Lionello Guidi

Area Pianificazione ed Analisi Performance Sanitaria

Direttore Dr. Chiara Gherardeschi

Obiettivo sinergie di sistema		Attività	Risultato atteso	Peso
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget)		Attribuzione ai Direttori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali Attivazione di piani di intervento	10
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla mission e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività		Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento e piani formativi in sinergia con le le strutture	1. Documento con piano 2. Piani formativi e quota di professionisti coinvolti	10
				20
Area	Obiettivo aziendale	Risultato atteso		80
Tutte le Aree	<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali		5
Area Pianificazione Analisi Performance Sanitaria	Coordinare gli atti e le attività necessarie alla predisposizione del Piano e della Relazione della performance	Coordinamento stesura atti Ciclo Performance		5

Area Pianificazione Analisi Performance Sanitaria	Supporto metodologico e costruzione di una matrice come riferimento per i POA zonali	Realizzazione POA	5
	Revisione delle modalità di collaborazione con le ACOT delle zone fiorentine	Proposta revisione Del 950	5
	Supporto metodologico per la messa a punto di reportistiche usufruibili dai clinici di lettura immediata	Supporto metodologico	5
Area Governo Clinico	Definizione piano qualità aziendale	Documento	5
Area Governo Clinico	Attivare interventi per agire proattivamente rispetto alla prevenzione degli eventi sfavorevoli emersi nel CGS	5 interventi con alert report audit svolti	5
Area Governo Clinico	Sviluppare carta di controllo a livello di Presidio per il governo degli eventi avversi in eccesso o in difetto	Sistema informativo SiGRC / documentazione cartacea suppletiva	5
Area Governo Clinico	In relazione all'analisi dello stato documentale e di applicazione delle procedure e requisiti finalizzati all'autorizzazione, collaborare alla predisposizione, manutenzione e monitoraggio dei piani di intervento aziendali	Reportistica con SAL (stato avanzamento lavori)	5
Area Governo Clinico	Aggiornare la rete dei servizi della salute mentale e Hospice alla luce delle novità introdotte nella classificazione dei presidi da regolamento DPGR 79/R/2016	Produzione ed inoltro in RT attestazioni aggiornate dei presidi di salute mentale e Hospice	5

Area Governo Clinico	Procedura aziendale per l'acquisizione delle tecnologie	Procedura aziendale condivisa	5
Area Governo Clinico	Ridefinire i processi organizzativi e le modalità gestionali per garantire la fruibilità del servizio utilizzando la totale capacità produttiva presente.	Documento che descriva le modalità gestionali, l'organizzazione del lavoro/ambulatori e la saturazione della capacità produttiva al 90%	5
Area Governo Clinico	Sviluppo del modello di mediazione linguistico culturale attraverso l'estensione del servizio telefonico e incremento delle postazioni fisse in relazione alla prevalenza delle culture afferenti al dato presidio	Progettualità e piano d'azione	5
Area Direzione Sanitaria di Presidio degli istituti di detenzione	Ricognizione sulla presenza ed attuazione dei PDTA presenti nei processi di cura e tutela e piano di implementazione dello stato futuro	Stato attuale sui percorsi di cura e piano di sviluppo	5
Area Direzione Sanitaria di Presidio degli istituti di detenzione	Aggiornamento del documento che descriva le caratteristiche cliniche ed i bisogni assistenziali della popolazione ospite nelle strutture penitenziarie	Identificazione bisogni e stratificazione priorità	5
	Osservatorio Nazionale sulla Condizione delle persone con Disabilità	Supporto, su indicazioni della Regione Toscana, all'Osservatorio e al Comitato tecnico scientifico da parte del CRA	5

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo.

Il Direttore di Dipartimento potrà sospendere in fase di negoziazione alcuni degli obiettivi per le aree, ma ne manterrà l'esclusiva titolarità. Le aree avranno tutte i primi due obiettivi con peso eguale a quello del Dipartimento

***Direttore Area
Dr. Lionello Guidi***

***Direttore Area
Dr. Chiara Gherardeschi***

Direttore Staff Direzione Sanitaria

Dr. Roberto Biagini

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari
Direttore Dr. Giuseppe Nottoli
Aree Dipartimento Servizi Tecnico Sanitari
Direttori Dr. Giuseppe Nottoli e Dr. Renzo Ricci

Obiettivo sinergie di sistema	Attività	Risultato atteso	50%
Realizzare in sinergia con i Direttori di struttura un sistema per perseguire gli obiettivi del Dipartimento e per garantire il risultato atteso aziendale, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei Dirigenti nell'attività della programmazione annuale (Budget)	Attribuzione ai Direttori di 1 o più obiettivi del Dipartimento per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso sinergie con i Dipartimenti e le Aree.	<i>Documento di attribuzione degli obiettivi aziendali</i> <i>Attivazione di piani di intervento</i>	25%
Elaborare piani di sviluppo per le strutture, coerenti alla mission e alle attività del Dipartimento, con ricaduta sui professionisti, intesa anche come definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività	Piano di sviluppo o consolidamento delle strutture afferenti al dipartimento ed alle aree e piani formativi in sinergia con le le strutture	1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Piani formativi e quota di professionisti coinvolti</i>	25%

Obiettivi di Sistema della ATC						50%
Struttura	Codice	Indicatore	Atteso Regionale	Obiettivo Aziendale	Risultato atteso aziendale	
ADI	D10Z	% prestazioni di radiodiagnostica e riabilitazione, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B. Prestazioni dgrt 750/2018	100%	Rispetto disposizioni regionali	100% o > 2018 con piano di miglioramento	
ADI	D11Z	% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità D in rapporto al totale di prestazioni di classe D. Prestazioni dgrt 750/2018	95%	Rispetto disposizioni regionali	95% o > 2018 con piano di miglioramento	
ADI		% prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità U in rapporto al totale di prestazioni di classe U. Prestazioni dgrt 750/2018	100%	Rispetto disposizioni regionali	100% o > 2018 con piano di miglioramento	

ADI ADL	P15C	Proporzione di persone che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma organizzato, per cervice uterina CU , mammella M , colon retto CR	CU 60% M 80% CR 70%	Partecipare alle azioni poste in essere dai dipartimenti coinvolti	CU 60%, M 80% CR 70%, o piani di azione per perseguire l'obiettivo
ARF	C15.2	Contatto entro 7 gg con il DSM degli utenti maggiorenni residenti dalla dimissione del ricovero ospedaliero	>59	Partecipare alla definizione delle strategie di presa in carico territoriale	Piano di attività
ASS	P01C	Copertura vaccinale nei bambini a 24 mesi per ciclo base (polio, difterite, tetano, epatite B, pertosse, Hib)	95%	Piani di attività per il raggiungimento dei risultati attesi	Programmazione attività con pianificazione azioni di recupero inadempienti
ASS	P031	Indicatore Composito Stili di vita		Indagini di popolazione mediante rilevazione in continuo per PASSI	PASSI: almeno 95% delle interviste previste dal Progetto Nazionale
ATSP	P109S	Copertura delle principali attività di controllo per la contaminazione degli alimenti, con particolare riferimento alla ricerca di sostanze illecite, di residui di contaminanti, di farmaci, di fitofarmaci e di additivi negli alimenti di origine animale e vegetale	100%	Esecuzione dei campionamenti previsti dai piani di controllo comunitari, nazionali e regionali	Piano micotossine 100% Piano OGM 100% Piano fitosanitari 100% PNR 100% PNAA 100%
ATSP	4	% di unità locali controllate sul totale da controllare	8.52%	Realizzazione piano strategico 2016 - 2020	Mantenimento del target delle aziende ispezionate
ARF	B22.1	N.corsi AFA a bassa disabilità sulla popolazione residente => 65 anni	>2018	Definire le azioni poste in essere in collaborazione con il dipartimento coinvolto e le Z/D	>2018
ARF	B22.2	N.corsi AFA ad alta disabilità sulla popolazione residente => 65 anni	>2018	Definire le azioni poste in essere in collaborazione con il dipartimento coinvolto e le Z/D	>2018
Tutte	AZ1	Omogeneizzazione procedure		Completamento progettualità ed azioni 2018	Monitoraggio

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo una attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Tali obiettivi fanno riferimento:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

La valutazione dei risultati attesi verrà effettuata sommando il peso di ciascun obiettivo.

Direttore di Area
Dr. Giuseppe Nottoli

Direttore di Area
Dr. Renzo Ricci

Direttore di Dipartimento

Dr. Giuseppe Nottoli

Direttore Sanitario

Dr. Emanuele Gori

Direttore Generale

Dr. Paolo Morello Marchese

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività di riabilitazione funzionale Empoli, Prato e Pistoia <i>Dr. Sandra Moretti</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività di riabilitazione funzionale Firenze <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività tecnico sanitarie della prevenzione Empoli <i>Dr. Marco Grassi</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredитamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività tecnico sanitarie della prevenzione Firenze <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività tecnico sanitarie della prevenzione Prato <i>Dr. Mauro Margheri</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività tecnico sanitarie della prevenzione Pistoia <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro Budget 2019			
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività tecnico assistenziali <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accreditamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> <i>(a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> <i>(*a giudizio del CDR potrà essere biennale)</i>	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOC Attività diagnostiche di laboratorio <i>Dr. Renzo Ricci</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>	Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOC Attività diagnostiche per immagini <i>Dr. Renzo Ricci</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredитamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Progetto 2. Pianificazione 3. Realizzazione* (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. Documento con piano 2. Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR 3. Implementazione attività* (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>	Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOC Attività di riabilitazione funzionale <i>Dr. Sandra Moretti</i>	
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOC Attività tecnico sanitarie della prevenzione <i>Dr. Mauro Margheri</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività di assistenza sanitaria Empoli, Prato e Pistoia <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività di assistenza sanitaria Firenze <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredитamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		SOS Attività diagnostiche di laboratorio Empoli, Prato e Pistoia <i>Dr.</i>	
Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>			
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività diagnostiche di laboratorio Firenze <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredитamento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

 Azienda Sanitaria Toscana Centro		Budget 2019	
Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività diagnostiche per immagini Empoli, Prato e Pistoia <i>Dr.</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento

Direttore Area

Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari <i>Dr. Giuseppe Nottoli</i>		Area Gestione Operativa <i>Dr. Renzo Ricci</i>	SOS Attività diagnostiche per immagini Firenze <i>Dr. Renzo Ricci</i>
Obiettivo	Risultato atteso	Fonte per la valutazione	%
<u>Qualità e sicurezza</u> Perseguire le linee di indirizzo aziendali per la Qualità e Sicurezza delle cure, la Gestione Operativa, il Rischio Clinico e Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Partecipare ai piani di attività elaborati dalla SOS Rischio clinico, SOS Qualità e Sicurezza cure, SOC Monitoraggio Qualità e Accredimento e SOS Affari generali	– SOS Rischio Clinico – SOS Qualità e sicurezza cure – SOS Affari Generali	30
<u>Sviluppo sistema delle cure</u> I CDR in accordo con il Dipartimento proporranno nuove modalità di erogazione dei servizi e/o processi di cura ad alto impatto innovativo, prevedendone anche l'attivazione	Migliorare i risultati di salute, creare o rendere servizi più accessibili e sostenibili, perseguire l'empowerment del paziente, creare nuove abilità professionali	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Progetto</i> 2. <i>Pianificazione</i> 3. <i>Realizzazione*</i> (a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15
<u>Sistema dell'ATC</u> Perseguire gli obiettivi del Dipartimento per garantire il risultato atteso aziendale e coinvolgere e responsabilizzare i Dirigenti nell'attività della programmazione annuale	Partecipare al raggiungimento degli obiettivi del sistema ATC per mantenere attività, raggiungere i risultati attesi attraverso il supporto ai Dipartimenti ed Aree.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. <i>Monitoraggio e proposta piani intervento al Direttore di Dipartimento</i>	20
<u>Gestione del personale</u> Equità nella distribuzione dei carichi di lavoro	Mappatura dei modelli di servizio e bench marking con le altre strutture integrata per linee di produzione.	Il CDR produce documento con analisi comparata del modello di servizio	20
<u>Gestione del personale</u> Agire con Dipartimento e Aree per elaborare dei piani di sviluppo o consolidamento per le strutture, coerente con la mission e le attività del Dipartimento, e che prevedano una ricaduta sui professionisti.	Piano di sviluppo o consolidamento della struttura. Piani formativi per la definizione delle competenze professionali da possedere per lo svolgimento di determinati ruoli o attività.	Il CDR che ha sottoscritto la scheda di Budget. Fasi: 1. <i>Documento con piano</i> 2. <i>Formazione per la quota di professionisti decisa dal CDR</i> 3. <i>Implementazione attività*</i> (*a giudizio del CDR potrà essere biennale)	15

La programmazione di Budget non rappresenta solo uno degli strumenti di governo dell'Azienda, ma soprattutto una modalità di comunicazione e diffusione degli indirizzi definiti. Per raggiungere gli obiettivi di budget socio sanitario 2019 è indispensabile il coinvolgimento, la partecipazione e il contributo concreto di tutti i professionisti.

Direttore Dipartimento
Direttore Area
Direttore Struttura

Gli **obiettivi di sviluppo del sistema delle cure** sono attività di natura innovativa che modificano in modo sostanziale il sistema di erogazione delle cure. Si fondano essenzialmente, ma non esclusivamente, su nuove modalità di erogazione dei servizi, o nuovi processi di cura ad alto impatto innovativo anche utilizzando metodiche quali, ad esempio, Disruptive e/o dell'innovazione frugale. Vista la portata delle attività da realizzare, lo sviluppo di tali progettualità potrà essere a carattere pluriennale, prevedendo elementi intermedi di valutazione di avanzamento dei lavori a carattere annuale. Dovrà essere definito un progetto con obiettivi, azioni, risultati attesi intermedi e finali, responsabili delle azioni e tempistiche di realizzazione. L'integrazione tra obiettivi aziendali e coinvolgimento dei Dirigenti, nell'attribuzione degli obiettivi di sistema, rappresenta una modalità di coinvolgimento e responsabilizzazione capillare nello sviluppo della valutazione e perseguimento delle performance aziendali.

(*) Il CDR potrà valutare come declinare temporalmente gli obiettivi che potrebbero essere a cadenza biennale, scegliendo a quale fase arrestarsi per l'anno in corso; il completamento avverrà nell'anno successivo senza ulteriore negoziazione.

Gli **obiettivi di sistema dell'ATC** presidiano le attività ordinarie di funzionamento e rappresentano principalmente gli obiettivi attribuiti dalla Regione Toscana alla Direzione Aziendale. Il livello del loro raggiungimento, essendo un'attività sistemica, sarà considerato per il Dipartimento e per le Aree. Tali obiettivi saranno presidiati anche dalle SOC/SOS, aspetto che rappresenta un elemento di valutazione ed integrazione. Gli obiettivi fanno riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia (per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico - PDTA).
- Griglia LEA (per gli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea).
- Indicatori del sistema di valutazione della performance del laboratorio Mes, Indicatori esito (Prose) e di percorso elaborati dall'ARS.
- Indicatori definiti dalla Direzione Regionale competente, con riferimento al monitoraggio di particolari azioni di governo impostate rispetto ai quali esiste una oggettiva possibilità di misurazione ed un valore atteso.

Gli **obiettivi per la gestione del personale** sono rappresentati da elementi di sviluppo tecnico professionale per i Dirigenti e da una cogente attenzione all'equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.

- Piano di sviluppo per le risorse assegnate: prevede la pianificazione e realizzazione di un piano formativo di contenuto specifico tecnico-professionale. Dovrà essere definito il risultato atteso, tempi e modalità in un unico documento di struttura condiviso.

	AZIENDA USL TOSCANA CENTRO ZONE DISTRETTO – Obiettivi Socio Sanitari 2019
Sistema di riferimento	La nostra azienda recependo la delibera della Giunta Regionale N° 1479 del 21-12-2018, in cui vengono assegnati alle aziende ed agli enti del Servizio Sanitario Regionale gli indirizzi per gli obiettivi 2019, e definendo ulteriori linee di indirizzo in relazione a piani di consolidamento e sviluppo aziendale, articola la propria programmazione annuale facendo riferimento alle seguenti dimensioni: – Nuovo Sistema di Garanzia, per tutti gli indicatori di nuova introduzione per i quali sono già disponibili soglie di riferimento o per i quali è stato fatto a livello regionale uno specifico approfondimento in quanto di interesse strategico – Griglia LEA, per quegli indicatori che sono stati fino ad oggi il riferimento nazionale per il monitoraggio dei Lea e che, in ogni caso, dovranno accompagnare il 2019 come anno di passaggio verso il Nuovo Sistema di Garanzia – Sistema di valutazione della performance del laboratorio MES, per monitorare efficacemente alcuni ulteriori contesti strategici per l’assistenza socio sanitaria – Prose e PNE per presidiare l’efficacia delle cure attraverso la misura degli esiti, facendo riferimento ai sistemi elaborati da AGENAS e ARS Toscana – Programmazione Operativa Annuale delle Zone Distretto, gli obiettivi di POA definiti dalle Zone Distretto rappresentano degli elementi fondamentali per l’integrazione coerente delle attività zonali con quelli Dipartimentali – Processi specifici sulla farmaceutica elaborati a livello aziendale in base all’analisi di contesto e dei fabbisogni – Efficienza del sistema attraverso lo sviluppo della Gestione Operativa per la messa a flusso del percorso chirurgico, del percorso ambulatoriale e del percorso per il ricovero urgente o in elezione – Gestione del capitale umano attraverso lo sviluppo professionale, la responsabilizzazione e l’equità. In particolare sulle Zone Distretto sono stati recepiti gli atti programmatori dei piani operativi annuali
Documenti di riferimento	– Piano triennale della performance 2019-2021 Azienda USL Toscana Centro; – Programma Regionale di Sviluppo 2016 – 2020 approvato con risoluzione n. 47 del Consiglio Regionale in data 15 marzo 2017; – Delibere delle Società della Salute/Zone Distretto che hanno approvato il Programma Operativo Annuale (POA) 2019; – Delibera_n.750_del_02-07-2018 Azioni per il contenimento dei tempi di attesa: programmazione ed accesso ai percorsi ambulatoriali – Delibera GRT n. 1479 2018 “Individuazione ed assegnazione obiettivi alle aziende e agli enti del sistema sanitario regionale ai fini della valutazione dell'attività svolta nell'anno 2019”.

Zona Distretto Firenze

Dr. Marco Nerattini

Zona Distretto Mugello

Dr. Michele Mezzacappa

Zona Distretto Firenze Nord Ovest

Dr. Enrica Pietra Caprina

Zona Distretto Firenze Sud Est

Dr. Emanuele Gori

Zona Distretto Prato

Dr. Lorena Paganelli

Zona Distretto Empoli Valdarno

Dr. Franco Doni

Zona Distretto Pistoia

Dr. Daniele Mannelli

Zona Distretto Valdinievole

Dr. Patrizia Baldi

Direttore Generale

Dr. Paolo Marchese Morello

	AZIENDA USL TOSCANA CENTRO ZONE DISTRETTO – Obiettivi Socio Sanitari 2019						foglio 1
Obiettivo Di POA	Armonizzazione dei “Progetti per l’assistenza continua alla persona non autosufficiente” delle SdS/ZD dell’Azienda UsI Toscana Centro	Miglioramento della completezza e coerenza dei flussi informativi RSA (RFC 118, STS 24) e inserimento delle cure intermedie nel flusso RFC 118	Miglioramento della completezza e coerenza dei flussi informativi RFC 115	Programmazione moduli specialistici in RSA (Bia, mod. 2, mod. 3, mod. 4)	Definizione di un modello condiviso sulla presa in carico della disabilità nelle otto Zone Distretto della Asl TC in coerenza con la DGRT 1449/2017	Programmare e gestire gli inserimenti residenziali di persone non autosufficienti nei moduli base soggetti alla libera scelta ex DGRT 995/2016 e nei moduli specialistici	Consolidamento e rafforzamento del servizio di emergenza urgenza nell'ambito dei servizi sociali per rispondere a bisogni indifferibili anche in orario di chiusura dei servizi
Risultato atteso	Predisposizione degli atti di recepimento delle linee di indirizzo della Conferenza dei Sindaci ASL TC per l’armonizzazione dei progetti non autosufficienza	Definizione di una procedura comune per l'alimentazione dei flussi	Definizione di una procedura comune per l'alimentazione dei flussi	Gestione delle liste di attesa per l'inserimento in RSA	Costituzione gruppo di lavoro multidisciplinare e prima stesura di linee di indirizzo	Gestione delle quote sanitarie in relazione alle liste di attesa: piano d’azione basato su appropriatezza e sostenibilità	Monitoraggio del servizio e definizione di azioni migliorative
ZD Pistoia	15	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta	5	5	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta
ZD Valdinievole	10	5		5	10	5	5
ZD Prato	10	5	ZD promuove e supporta	5	5	ZD promuove e supporta	5
ZD Firenze	15	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta	5	5	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta
ZD Firenze NO	15	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta	5	15	ZD promuove e supporta	15
ZD Mugello	15	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta	5	5	ZD promuove e supporta	
ZD Firenze SE	15	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta	5	5	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta
ZD Empoli e VDA	15	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta	5	5	ZD promuove e supporta	ZD promuove e supporta
Rete Territoriale	collabora	collabora	capofila	collabora	collabora	collabora	
Servizi Sociali	capofila	capofila	collabora	capofila	capofila	capofila	capofila
Salute Mentale					collabora		
Dip Medico (Geriatrica)				collabora		collabora	
Ass Inf e Ostetrica	collabora	collabora	collabora	collabora	collabora	collabora	
Amministrazione, Pianificazione e CdG		collabora					
Riabilitazione				collabora	collabora	collabora	
Decentramento	collabora	collabora	collabora	collabora	collabora	collabora	

	AZIENDA USL TOSCANA CENTRO ZONE DISTRETTO – Obiettivi Socio Sanitari 2019				foglio 2
Obiettivo Di POA	Avvio del servizio di emergenza urgenza nell'ambito dei servizi sociali per rispondere a bisogni indifferibili anche in orario di chiusura dei servizi	Applicazione della DGRT 909/2017 "Indirizzi regionali per l'organizzazione dei setting assistenziali di cure intermedie residenziali in fase di dimissione ospedaliera" Ricognizione e analisi dei dati di offerta della fase pre e post acuzie e sulle dimissioni	Individuazione di un gruppo di infermieri di riferimento consente una presa in carico più adeguata dei bisogni assistenziali del cittadino, non legata alla singola patologia, ma alla valutazione olistica dell'individuo (DGRT n. 597 del 4 giugno 2018)	Promozione degli interventi di cure palliative, con particolare riferimento agli hospice, evidenziandone finalità e funzioni anche al fine di garantire una corretta collocazione di queste strutture nel tessuto sociale e culturale del proprio territorio e favorire la creazione di sinergie di competenze e risorse	
Risultato atteso	Attivazione del nuovo servizio e monitoraggio	Rivalutazione e rimodulazione del fabbisogno delle cure intermedie con definizione di criteri omogenei Studio di fattibilità sui posti letto di cure intermedie di terzo livello	Avvio sperimentale nuovo modello infermiere di famiglia	Svolgimento di incontri tematici territoriali sul tema delle cure palliative con le istituzioni locali e la cittadinanza	
ZD Pistoia	5	5	5	10	
ZD Valdinievole		5	10	5	
ZD Prato	ZD promuove e supporta	20	5	5	
ZD Firenze	5	5	5	10	
ZD Firenze NO	Già avviato	ZD promuove e supporta	15	ZD promuove e supporta	
ZD Mugello	10	5	5	5	
ZD Firenze SE	5	5	5	10	
ZD Empoli e VDA	5	5	5	10	
Rete Territoriale		capofila	collabora	capofila	
Servizi Sociali	capofila	collabora			
Salute Mentale Dip					
Oncologico				collabora	
As Inf. e Ostetrica			capofila		
Rete Ospedaliera					
Dip Medico		informato			
Chirurgico					
Decentramento					
Riabilitazione					
Decentramento					
Staff Dir Sanitaria		collabora			

	AZIENDA USL TOSCANA CENTRO ZONE DISTRETTO – Obiettivi Socio Sanitari 2019			<i>foglio 3</i>
Obiettivo Di POA	Miglioramento delle cure palliative erogate sul territorio di riferimento identificando le RSA operanti sul territorio zonale in possesso di specifici requisiti di copertura assistenziale e infermieristica e la disponibilità delle strutture residenziali in possesso dei predetti requisiti	Contenimento tempi di attesa ai sensi della DGRT 750/2018	Implementazione presa in carico per GAP (gioco d'azzardo patologico)	
Risultato atteso	Organizzazione di specifici incontri di formazione per il personale delle UVM, UVMD, ACOT, anche ai fini della condivisione delle procedure operative	Mappatura dell'offerta Analisi predittiva della domanda Collaborazione alla definizione del piano d'azione per il contenimento	Collaborazione alla attuazione della Delibera DG Azienda USL Toscana Centro 1502/2018 Realizzazione di iniziative di educazione sanitaria	
ZD Pistoia	10	5	5	
ZD Valdinievole	5	ZD promuove e supporta	5	
ZD Prato	5	5	5	
ZD Firenze	10	5	5	
ZD Firenze NO	ZD promuove e supporta	5	10	
ZD Mugello	5	5	15	
ZD Firenze SE	10	5	5	
ZD Empoli e VDA	10	5	5	
Dip Servizi Sociali	collabora			
Rete Territoriale	capofila	collabora		
Decentramento		collabora		
SM Dipendenze			Capofila	
Medicina Generale		collabora		
As Inf. e Ostetrica	collabora			
Medico		collabora		
Chirurgico		collabora		
Amministrazione, Pianificazione e CdG		capofila (GO)		
Oncologico	collabora			
Diagnosti Immagini		collabora		
Staff Dir Sanitaria	collabora	collabora		

Obiettivo Di POA	Inserimento in strutture residenziali e semiresidenziali della Neuropsichiatria	Percorso per il passaggio infanzia adolescenza / età adulta	Inserimento in strutture residenziali e Semi-residenziali della Salute Mentale	Definizione di un percorso omogeneo per gli inserimenti terapeutici lavorativi (SM e dipendenze)	Partecipare ai processi di armonizzazione della Salute mentale finalizzati a garantire equità e accessibilità a tutti i cittadini dell'Azienda USL Toscana Centro	Sviluppo del progetto Abitare Supportato – Dipendenze e Salute Mentale
Risultato atteso	Valutazione e stratificazione delle caratteristiche del bisogno della persona e del suo contesto Allineamento tra i bisogni della persona e la tipologia della struttura e le sue caratteristiche Costituzione di un coordinamento di area per la gestione dell'offerta, della lista di attesa e dei percorsi	Monitoraggio dei risultati del team costituito nel 2018 Applicazione del Protocollo concordato	Analisi della domanda e gestione degli inserimenti	Definizione del documento unico Monitoraggio e verifica dell'implementazione dei percorsi	Ricognizione e analisi dell'offerta semiresidenziale Mappatura dell'offerta Valutazione dei bisogni Definizione del percorso di accesso ai servizi	Valutazione e stratificazione delle caratteristiche del bisogno della persona e del suo contesto Accompagnamento ai percorsi di "Abitare Supportato"
ZD Pistoia	ZD promuove e supporta	10	10	ZD promuove e supporta	ZD promuove la mappatura	10
ZD Valdinievole		5		5	ZD promuove la mappatura	5
ZD Prato	ZD promuove e supporta	5	5	ZD promuove e supporta	ZD promuove la mappatura	5
ZD Firenze	ZD promuove e supporta	10	10	ZD promuove e supporta	ZD promuove la mappatura	10
ZD Firenze NO	ZD promuove e supporta	5	ZD promuove e supporta	5	ZD promuove la mappatura	10
ZD Mugello	ZD promuove e supporta	5	10	ZD promuove e supporta	ZD promuove la mappatura	10
ZD Firenze SE	ZD promuove e supporta	10	10	ZD promuove e supporta	ZD promuove la mappatura	10
ZD Empoli e VDA	ZD promuove e supporta	10	10	ZD promuove e supporta	ZD promuove la mappatura	10
Rete Territoriale						
Servizi Sociali	collabora	collabora	collabora	collabora	collabora	collabora
SM Dipendenze				collabora		
SMIA	capofila	collabora				Capofila per la parte di competenza
SMA		capofila	capofila	capofila	capofila	Capofila per la parte di competenza
As Inf. e Ostetrica						
Dip Emergenza						
Dip Medico						

Obiettivo Di ZD	Progetto sperimentale per la valutazione dei carichi di lavoro per la salute mentale adulti ed infanzia adolescenza	Realizzazione di copertura infermieristica territoriale sulle 24 ore				
Risultato atteso	Piano di attività e risultati preliminari	Sviluppo di progettualità per la presa in carico domiciliare dei pazienti in condizione di stabilità, ma ad elevato livello di complessità				
ZD Pistoia	-	-				
ZD Valdinievole	-	10				
ZD Prato	5	5				
ZD Firenze	-	-				
ZD Firenze NO	-	-				
ZD Mugello	-	-				
ZD Firenze SE	-	-				
ZD Empoli e VDA	-	-				
Rete Territoriale		collabora				
Servizi Sociali						
SM Dipendenze						
SMIA	collabora					
SMA	collabora					
As Inf. e Ostetrica		capofila				
Amministrazione, Pianificazione e CdG	capofila					
Dip Medico		collabora				