



## Giovanna Perino – Obiettivi 2024

## Area 6: Salute e Sviluppo del Sistema sanitario

Dirigente	Giovanna PERINO	firma		data	28/02/24
Il Direttore	Angelo ROBOTTO	firma		data	28/02/24

	DESCRIZIONE	%	INDICATORE	OSSERVAZIONI
	<b>Obiettivo della struttura di riferimento</b>			
	Monitorare lo stato di salute dell' Area di competenza e partecipare al suo miglioramento		Cfr. Scheda di Performance di Istituto (approvata dal CDA)	
1	Gestione economica dei progetti. Monitoraggio e controllo dei tempi di emissione delle fatture e delle richieste di contributo	15%	Percentuale di fatturato/richiesto rispetto alle previsioni. Si raggiunge l'obiettivo se sopra 85% di quanto previsto per l'anno 2023	
	Attuazione del Programma di ricerca per l' Area di competenza e per le trasversalità tra questa e le progettualità afferenti alle altre Aree di Istituto	15%	Il 100% dei prodotti attesi sotto propria responsabilità	
1a	Attuazione D.L. 13/2023, art. 4 bis comma 2 – Tempi di pagamento delle fatture commerciali	30%	Rispetto tempi di pagamento delle fatture commerciali, ex art. 4-bis, comma 2 D.L. 13/2023	
1b	Attuazione deliberazione n. 64 del 12/12/2023 "Esame ed approvazione modifica Assetto organizzativo dell'Ente"	5%	- Presa in carico di tutte le competenze attribuite; - Coordinare il passaggio di consegne delle competenze non più della propria Area con il Responsabile di riferimento prestando particolare attenzione agli adempimenti in essere alla data del 31/01/2024. Relazionare alla Direzione entro il 15/07/2024 (primo semestre) ed entro il 20/12/2024 (secondo semestre)	
2	<b>Primo obiettivo individuale</b> Gestire il personale dell' Area per riscontrare gli obiettivi della Committenza in coerenza con quelli di Istituto	10%	Coadiuvare la direzione nell'aggiornamento dello studio sull'assetto organizzativo dell'Istituto e dell'area diretta e definizione di eventuali misure a questi connesse	
	Potenziare/riorganizzare l' Area e ridefinizione assetto organizzativo dell'Ente		Coadiuvare la Direzione nella verifica degli obiettivi della Dirigenza con Piano di Performance di Istituto e altri atti di organizzazione	
3	<b>Secondo obiettivo individuale</b> Migliorare la qualità della rendicontazione verso la Committenza	10%	Potenziamento della divulgazione dei contenuti dei Programmi di attività e dei risultati ottenuti	
	Migliorare la diffusione delle progettualità di ricerca aventi carattere di innovazione		Definizione proposte di formazione/divulgazione inerenti le progettualità di	

			ricerca aventi carattere di innovazione	
4	<p><b>Terzo obiettivo individuale</b> Sviluppare rapporti di collaborazione con altre Realtà/Istituzioni afferenti gli ambiti di studio, coinvolgendo i referenti individuati in attività di studio e ricerca di Istituto</p> <p>Promuovere le attività dei nuovi ambiti di studio e ricerca in considerazione dell'evoluzione dei paradigmi di salute e della relazione tra le reti sanitarie</p>	10%	<p>Definire Accordi/Convenzioni di collaborazione</p> <p>Restituzione di contributi di ricerca</p> <p>Partecipazione a seminari/incontri di formazione (da 1 a 3) sui temi di ricerca di Area</p>	
5 6 7	<p><b>Comportamenti professionali</b> Capacità di direzione organizzativa Capacità di gestione delle risorse umane Capacità di comunicazione e cooperazione</p>	10%	<p>Favorire l'interazione tra le due unità funzionali dell'Area di ricerca assegnata relativamente alle tematiche di carattere trasversale, e concorrere al miglioramento del clima organizzativo e al rispetto dei principi di pari opportunità</p> <p>Collaborare alla sperimentazione e utilizzo in istituto di strumenti di comunicazione innovativi per la restituzione degli esiti della ricerca (es. video brevi, podcast, infografiche)</p>	
8	<p><b>Competenze manageriali</b> Competenze specifiche e capacità di aggiornarle</p>	5%	<p>Aggiornamento delle proprie competenze in maniera continuativa: autoformazione e partecipazione a corsi di formazione: almeno 24 ore in totale</p>	
9	Capacità di valutare il personale assegnato	5%	<p>Espressione di giudizi ben argomentati ed eventuale differenziazione delle valutazioni sulla base di dati fattuali; incontri di valutazione ben strutturati (almeno due all'anno)</p>	
<b>Totale</b>		100%		