

# PIAO - OBIETTIVI PIANI OPERATIVI 2025

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNETARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
<b>OBIETTIVI STRATEGICI REGIONALI</b>									
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	<b>STR-1</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA. POTENZIARE E METTERE A SISTEMA LA RETE TERRITORIALE DELL'EMERGENZA-URGENZA - INTERVALLO ALLARME-TARGET DEI MEZZI DI SOCCORSO (MINUTI)	Intervallo Allarme-Target dei mezzi di soccorso (minuti) - tempo di arrivo del primo mezzo sul luogo dell'evento	75° percentile tempo arrivo primo mezzo sul luogo evento	Dato medio 20':26''	75° percentile sotto gli 8' nelle aree urbane e sotto i 20' nelle aree extraurbane per codici rossi. >75% casi entro 15 min. in area intermedia; >75% casi entro 20 min. in area prevalentemente rurale.	SC ATREU; SC CENTRALI OPERATIVE 118	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	<b>STR-2</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - RETE TERRITORIALE DELL'EMERGENZA E URGENZA	l'avvio di un processo di confronto aperto ai portatori di interesse regionali finalizzato alla ridefinizione e adozione della rete territoriale dell'emergenza-urgenza	proposta rete territoriale dell'emergenza e urgenza	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: strutturazione una nuova rete territoriale	revisione nuova rete 118	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SSD ACCREDITAMENTO; GRUPPO DI LAVORO MONITORAGGIO RETE 118	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	<b>STR-3</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - QUARTA ELIBASE	l'affidamento di un servizio aggiuntivo di elisoccorso regionale preceduto da uno studio, di natura sia economico-finanziaria che sanitaria, che preveda la possibilità di realizzazione di una quarta eli-base da individuare nella Sardegna centrale e la realizzazione di una rete diffusa di piazzole di elisoccorso in tutto il territorio regionale;	Proposta studio quarta elibase Centro Sardegna	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: potenziando l'elisoccorso attraverso l'aggiunta di una quarta eli-base creando una rete di piazzole di atterraggio. Nuova gara elisoccorso in sinergia con ARES	revisione tecnico finanziaria proposta quarta elibase centro-Sardegna; atti funzionali alla nuova gara Elisoccorso.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; GRUPPO DI LAVORO MONITORAGGIO RETE 118; SSD ELISOCORSO; SC PROVVEDITORATO E TL	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	<b>STR-4</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - ACCREDITAMENTO ETS, SISTEMA DI REMUNERAZIONE A RIMBORSO, AFFIDAMENTO POSTAZIONI	la definizione e l'adozione delle norme per l'accreditamento degli Enti del Terzo Settore che svolgono il servizio di mezzi di soccorso di base del 118, revisione del sistema di remunerazione a rimborso e avvio della procedura a evidenza pubblica per l'affidamento delle postazioni	posposta regole di autorizzazione; regole di accreditamento; regolamento rimborso OdV; atti preliminari nuovo affidamento postazioni MSB e MSA (India) in convenzione	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: si avvia il processo di accreditamento degli Enti del Terzo Settore che operano con il 118, riformando i meccanismi di rimborso spese (autorizzazioni esogene RAS). Nuovo percorso di affidamento in sinergia con ARES	approvazione proposta regole di autorizzazione e accreditamento; del regolamento rimborso OdV; compimento atti preliminari per nuovo affidamento postazioni	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SSD ACCREDITAMENTO; SC PROVVEDITORATO E TL	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	<b>STR-5</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - FORMAZIONE E INFORMAZIONE 118	la definizione e l'adozione del programma regionale per la formazione specialistica degli operatori (volontari e non) del 118 e del programma diffuso di formazione e informazione	Programma formazione 118; Programma informativo cittadinanza	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: formazione degli operatori di soccorso con programmi specifici e avvierà progetti formativi per la cittadinanza, come corsi di primo soccorso e prevenzione cardiologica	programma aziendale formazione specialistica 118 (dipendenti/MET/Convenzionati MSB)	SSD FORMAZIONE	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	<b>STR-6</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE	la riorganizzazione dell'Azienda per l'Emergenza Urgenza della Regione Sardegna (AREUS), anche promuovendo forme collaborativa o accordi fra Aziende sanitarie per garantire percorsi di salute diffusi e servizi omogenei, specialmente nelle aree svantaggiate.	Collaborazioni interaziendali. Gestione maxi emergenze. Espansione servizio NEA 116117. Eventuali aggiornamenti Atto Aziendale	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: riorganizzazione dell'Azienda dell'Emergenza Urgenza della Sardegna (AREUS) per allinearsi alle nuove direttive e prevedendo l'implementazione del numero 'non urgenze'.	implementazione procedure di integrazione con percorsi ospedalieri; proposta regionale di riorganizzazione con eventuali revisioni Atto Aziendale. Espansione NEA 116117 ad altri ambiti territoriali	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA. SC NEA 116117	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	<b>STR-7</b>	2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: VALORIZZAZIONE E FIDELIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	Sviluppare e implementare strategie, pratiche e politiche innovative volte a valorizzare le risorse umane nelle aziende sanitarie, migliorando le condizioni lavorative e promuovendo il benessere organizzativo, mirando a incrementare la motivazione del personale, attrarre e mantenere talenti, ottimizzare la gestione dei processi critici e ridurre il turnover, contribuendo così a un miglioramento della qualità dei servizi sanitari forniti, attraverso le seguenti iniziative, disciplinate da accordi sindacali con le OO.SS. negli ambiti delle materie regolate dai CCNL vigenti e da linee guida e indirizzi operativi regionali	Definizione fabbisogno formativo su dipendenti assegnati: Nº ore formazione programmate per dipendenti assegnati / (Nº dipendenti assegnati) X 24 ore ≥ 1 Invio Piani formativi individuali alla SSD Formazione entro 31 luglio, per l'anno successivo. Valutazione proposte formative da SSD Formazione e validazione programma interventi formativi entro 30 novembre, nel rispetto dei budget individuali di 24 ore	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: Si rende necessario valorizzare le risorse umane presenti nelle aziende sanitarie, migliorando le condizioni lavorative generali e incidendo sul benessere organizzativo, in modo da impattare direttamente anche sulla motivazione del personale, sulla capacità di attrarre e mantenere i talenti e, conseguentemente, intervenire sulla gestione dei processi critici e sulla riduzione del turnover. La promozione del benessere organizzativo del personale sanitario è in grado di incidere direttamente anche sulla qualità dei servizi resi. Si intendono elaborare strategie, pratiche e politiche innovative che contempino le varie dimensioni del benessere organizzativo (fisico, psicofisico, sociale, sviluppo professionale, soddisfazione lavorativa).	1) attribuzione incarichi vacanti; 2) formazione continua su tematiche trasversali; 3) previsione benefit e incentivi; 4) modalità lavorative concilianti tra lavoro e vita privata; 5) incentivi o percorsi operativi per lavoratori fuori sede; 6) accordi sindacali finalizzati alla perequazione delle retribuzioni del personale sanitario nelle diverse aziende.	SC RISORSE UMANE; SSD FORMAZIONE; SC SERVIZIO INFORMATICO; TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	pesi allocati su singole UU.OO.
<b>OBIETTIVI TRASVERSALI - COMUNI A TUTTE LE UU.OO.</b>									
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	<b>TR-1</b>	ACCESSIBILITÀ DEI CITTADINI ALL'AMMINISTRAZIONE	Rilevazione della qualità percepita da parte dell'utente in funzione della piena accessibilità dei cittadini ai servizi. (Per le strutture eroganti servizi sanitari: collegamento con nuovo questionario online per "Valutazione Cittadino - Utente del SMVP")	Numero reclami e segnalazioni di utenti pervenuti all'URP relativi all'attività della U.O. / Numero reclami e segnalazioni gestiti	-	Gestione 100% target + progetto per portale rilevazione customer	URP + SC SERVIZIO INFORMATICO	pesi allocati su singole UU.OO.

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAZIARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	TR-2	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale <a href="http://www.areus.sardegna.it">www.areus.sardegna.it</a> nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI assegnatarie di funzioni di liquidazione	TR-3	EFFICIENZA ECONOMICA E GESTIONALE	Rispetto delle tempistiche di liquidazione e pagamento. Liquidazione fatture e note di debito entro 30 gg dall'avvio del work Flow ad opera del Bilancio con evidenziazione nella work-list del servizio	N. Documenti Liquidati / N. Documenti da liquidare = 100%  Tempo tecnico da comparsa documento nella work-list del servizio fino alla firma digitale per la validazione della liquidazione.	-	Completamento 100% procedure liquidazione entro 30 gg.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SC PROVVEDITORATO ETI; SC SERVIZIO INFORMATICO; SC GESTIONE RISORSE UMANE; SC FORMAZIONE + SC BILANCIO PER MONITORAGGIO	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	TR-4	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione e istruzione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO ETI ai propri dipendenti entro 30/04/2025	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	pesi allocati su singole UU.OO.
TUTTI	TUTTE SC/SSD e Funzioni AZIENDALI	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 1 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 1 Target area PTA: 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	pesi allocati su singole UU.OO.

## OBIETTIVI SPECIFICI PER LE SINGOLE UU.OO.

DGRS	SC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	STR-1	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA. POTENZIARE E METTERE A SISTEMA LA RETE TERRITORIALE DELL'EMERGENZA-URGENZA - INTERVALLO ALLARME-TARGET DEI MEZZI DI SOCCORSO (MINUTI)	Intervallo Allarme-Target dei mezzi di soccorso (minuti) - tempo di arrivo del primo mezzo sul luogo dell'evento	75° percentile tempo arrivo primo mezzo sul luogo evento	SC ATREU DA ATTIVARE	75° percentile sotto gli 8' nelle aree urbane e sotto i 20' nelle aree extraurbane per codici rossi. >75% casi entro 15 min. in area intermedia; >75% casi entro 20 min. in area prevalentemente rurale.	-	25
DGRS	SC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	ATR-1	RETE 118 AREA DI COMPETENZA	monitoraggio stato di implementazione rete msa/msb	Analisi fabbisogni e individuazione aree carenti	SC ATREU DA ATTIVARE	4 report trimestrali su carenze e fabbisogni MSA/MSB	-	20
DGRS	SC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	ATR-2	MONITORAGGIO RETE 118 AREA DI COMPETENZA	analisi dati time to target e ricerca correttivi	Report su dati e possibili correttivi	anche sulla base delle segnalazioni delle Centrali Operative 118	4 report trimestrali su carenze e fabbisogni MSA/MSB	-	20
DGRS	SC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	ATR-3	MONITORAGGIO POSTAZIONI MSA 118 PER AREA DI COMPETENZA	controllo sedi postazioni MSA	Monitoraggio stato, in sinergia con SSD Accreditamento EU	SC ATREU DA ATTIVARE	2 report semestrali su carenze e fabbisogni postazioni MSA, con invio input a SC PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	SC SIT; SC PROVVEDITORATO	15
DGRS	SC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	ATR-4	PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO	Segnalazione eventi rischio clinico	Almeno 30 segnalazioni al Rischio Clinico su eventi avversi e organizzazione di almeno 4 "meeting di CO" per la discussione di casi clinici con eventuale aggiornamento di algoritmi di dispatch	SC ATREU DA ATTIVARE	n. 15 segnalazioni al Rischio Clinico su eventi avversi/anno per ATREU; organizzazione di n. 4 "meeting di CO" /anno	SC SIT	10
DGRS	SC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	TR-2	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale <a href="http://www.areus.sardegna.it">www.areus.sardegna.it</a> nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGRS	SC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	TR-4	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO ETI ai propri dipendenti entro 30/04/2025	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	2
DGRS	SC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 1 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 1 Target area PTA: 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
									100
DGRS	SSD - ELISOCORSO	<b>STR-3</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - QUARTA ELIBASE	l'affidamento di un servizio aggiuntivo di elisoccorso regionale preceduto da uno studio, di natura sia economico-finanziaria che sanitaria, che preveda la possibilità di realizzazione di una quarta eli-base da individuare nella Sardegna centrale e la realizzazione di una rete diffusa di piazzole di elisoccorso in tutto il territorio regionale;	Proposta studio quarta elibase Centro Sardegna	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: potenziando l'elisoccorso attraverso l'aggiunta di una quarta eli-base creando una rete di piazzole di atterraggio. Nuova gara elisoccorso in sinergia con ARES	revisione tecnico finanziaria proposta quarta elibase centro-Sardegna; atti funzionali alla nuova gara Elisoccorso.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; GRUPPO DI LAVORO MONITORAGGIO RETE 118; SC PROVVEDITORATO E TL; SC SIT	25
DGRS	SSD - ELISOCORSO	<b>ELI-1</b>	REALIZZAZIONE DEL PROGETTO "SERVIZIO ELISOCORSO HEMS ANCHE IN ORARIO NOTTURNO"	Attivazione Elisuperfici per servizio elisoccorso anche in orario notturno	come da PO 2024 e aggiornati	verificare stato di avanzamento obiettivo per stabilire step 2025	4 report trimestrali alla DG per stato avanzamento siti ed elisuperfici; avvio processi per siti operativi necessari su 100% input Direzione Generale e dipartimenti; verifica stato di avanzamento per siti in itinere	-	30
DGRS	SSD - ELISOCORSO	<b>ELI-2</b>	MONITORAGGIO ELISOCORSO	Monitoraggio dati sui pz in mobilità internazionale; Monitoraggio pz trasportati presso e da ospedali di altre Regioni; Monitoraggio attività legate alla gestione dei trapianti intraregionali	Monitoraggio pz internazionali, in collaborazione con Servizio Informativo. Monitoraggio trasporti extra Regione, in collaborazione con Servizio Informativo. Monitoraggio trasporto organi, trapianti ed espianti, in collaborazione con Servizio Informativo	-	I) redazione procedura condivisa con Centrali Op. 118, trasporti extra regione -per acquisizione parere vincolante del medico di elisoccorso per la fattibilità del trasporto 2) report trimestrali di monitoraggio mobilità e trapianti: ?	SC CENTRALI OPERATIVE 118	30
DGRS	SSD - ELISOCORSO	<b>ELI-3</b>	GESTIONE RISCHIO CLINICO	Gestione eventi avversi	Almeno 20 segnalazioni al Rischio Clinico su eventi avversi	-	Almeno 10 segnalazioni al Rischio Clinico su eventi avversi	Risk-Management ed SC SIT	5
DGRS	SSD - ELISOCORSO	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale <a href="http://www.areus.sardegna.it">www.areus.sardegna.it</a> nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGRS	SSD - ELISOCORSO	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 30/04/2025	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	2
DGRS	SSD - ELISOCORSO	<b>TR-5</b>	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - Valutazione su dirigente del servizio (unico dipendente)	N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 1 <b>Valutazione su dirigente del servizio (unico dipendente)</b>	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
									100
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-1</b>	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI DEL SERVIZIO 118. CORRETTEZZA FLUSSI EMUR - TAE 118 CAGLIARI	"correttezza flussi EMUR/TAE; riduzione errori "struttura assente"; "mancanza tempi arrivo in ospedale" flussi emur - attribuzione giusta codifica per patologia; completezza dati cambi stato; completezza generalita' equipaggi"	CORRETTEZZA FLUSSI EMUR Riduzione errori o incompletezze evitabili nei flussi EMUR (prestazioni in emergenza urgenza)  N. record EMUR trasmessi entro i termini /N. totale record *100 ≥ 95%	obiettivo sensibile rispetto a problematiche software esogene. Valutazione finale da sterilizzare in fase valutativa, se riscontrate eventuali carenze di sistema	Target regionale flusso EMUR Correttezza ≥ 95% Valutazione con % rapportata al 95%	-	10
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-2</b>	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI DEL SERVIZIO 118. CORRETTEZZA FLUSSI EMUR - TAE 118 CAGLIARI		CORRETTEZZA FLUSSI TAE Riduzione errori o incompletezze evitabili nei flussi TAE (Trasporto in Ambulanza ed Elsoccorso):  N. errori TAE di 1° e 2° livello rilevati al termine previsto/N. totale record *100 < 5%	obiettivo sensibile rispetto a problematiche software esogene. Valutazione finale da sterilizzare a causa di eventuali carenze di sistema	Target regionale flusso TAE Correttezza ≥ 95% Valutazione con % rapportata al 95%	-	10

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-3</b>	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI DEL SERVIZIO 118. CORRETTEZZA FLUSSI EMUR - TAE 118 CAGLIARI	Flussi EMUR - attribuzione giusta codifica per patologia : migliorare l'appropriatezza della codificazione , riducendo a casi strettamente necessari la codifica C19-C20 ("patologia non identificata" o "altra patologia") per missione	% Casi "C19" e "C20" <30%	-	codifica C19-C20 ("patologia non identificata" o "altra patologia") <30%	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-4</b>	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI DEL SERVIZIO 118. CORRETTEZZA FLUSSI EMUR - TAE 118 CAGLIARI	migliorare la completezza dati cambi stato: segnalazione informative alle ATREU (*) sulle MSB e MSA che non inseriscono correttamente i dati nel tablet	n. 4 segnalazioni informative inviate /anno alle ATREU (*) competenti per area geografica/ Direzione di Dipartimento sulle postazioni non adempienti	Le segnalazioni devono avvenire per quelle postazioni maggiormente interessate da una frequenza di dati incompleti o scorretti onde favorire una loro azione correttiva. N.B. (*) ATREU e (**) Direzione Dipartimento DGRS (**), di almeno 4 segnalazioni/report annuali indicanti MSB/MSA maggiormente inadempienti	Invio alle ATREU (*) ed alla Direzione Generale ed alla Direzione del Dipartimento DGRS (**), di almeno 4 segnalazioni/report annuali indicanti MSB/MSA maggiormente inadempienti	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-5</b>	MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO PROCESSI GESTIONALI DI CENTRALE OPERATIVA. GESTIONE PROCESSI CENTRALE OPERATIVA 118 CAGLIARI	gestione attivazione da numero 112: riduzione Tempo medio di attesa (inoltro) dal primo squillo della chiamata inviata dal NUE 112 alla risposta dell'operatore 118	tempo inoltro 112-118 50° percentile - tempo di attesa dal 1° squillo al PSAP2 118 fino alla risposta	-	Target aziendale: tempo inoltro 112-118 al 50° percentile ≤ 8 secondi	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-6</b>	MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO PROCESSI GESTIONALI DI CENTRALE OPERATIVA. GESTIONE PROCESSI CENTRALE OPERATIVA 118 CAGLIARI	gestione chiamata 118	Tempo di assegnazione del primo mezzo	Target ante monitoraggio intermedio: Riferimento aziendale: primo mezzo 105 secondi  Target: Riduzione Delta (dato storico-target) di almeno il 5% annuo	Realizzazione di un report (raccolta dati ed evidenze) sul malfunzionamento del sistema LIFE1, da segnalare al fornitore, per la risoluzione della problematica riscontrata sulla "localizzazione dei mezzi" per "invio primo mezzo". Intervenire su gestionale, con supporto di Beta80 per <u>alimentare il sistema delle "COMPETENZE TERRITORIALI" direttamente nel gestionale Beta80</u> (associazione di alcune postazioni, in ordine preferenziale, per intervento nei territori/comuni sardi di competenza, onde bypassare i problemi correlati a navigatore e sistema). <b>Termine 31/12/2025</b>	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-7</b>	MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO PROCESSI GESTIONALI DI CENTRALE OPERATIVA. GESTIONE PROCESSI CENTRALE OPERATIVA 118 CAGLIARI	gestione chiamate ad alta priorità (rossi e gialli)	Tempo assegnazione primo mezzo in codici gialli e rossi	Target ante monitoraggio intermedio: Riferimento aziendale: 85% assegnazione mezzi per codici rossi e gialli ≤ 90 secondi  Target: Riduzione Delta (dato storico-target) di almeno il 5% annuo	Nel report di cui al target COP-6 occorre una focalizzazione ad hoc sui codici rossi e gialli. Intervenire su gestionale, con supporto di Beta80 per <u>alimentare il sistema delle "COMPETENZE TERRITORIALI" direttamente nel gestionale Beta80</u> (associazione di alcune postazioni, in ordine preferenziale, per intervento nei territori/comuni sardi di competenza, onde bypassare i problemi correlati a navigatore e sistema). <b>Termine 31/12/2025</b>	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-8</b>	MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO PROCESSI GESTIONALI DI CENTRALE OPERATIVA.	revisione e standardizzazione regionale dei protocolli di centrale per gestione omogenea dei dispatch	protocollo standard intervista strutturata per: stroke; dolore toracico; trauma.	tavolo di lavoro comune tra Centrali Operative 118	Proposta protocolli regionali intervista dispatch su stroke, dolore toracico; trauma entro il 30/06/2025. formazione ed avvio implementazione protocolli standard entro 31/12/2025	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>COP-9</b>	PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO	SEGNALAZIONE EVENTI RISCHIO CLINICO	Almeno 20 segnalazioni al Rischio Clinico su eventi avversi e organizzazione di almeno 4 "meeting di CO" per la discussione di casi clinici con eventuale aggiornamento di algoritmi di dispatch	-	Rischio Clinico su eventi avversi ed organizzazione di almeno 4 "meeting di CO" per la discussione di casi clinici con eventuale aggiornamento di algoritmi di dispatch, entro 31/12/2025	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 30/04/2025	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DCOG	SC - CO 118 (CAGLIARI)	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 1 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dipendenti) X 40 ore ≥ 1 Target area PTA: 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
									100
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	COP-1	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI DEL SERVIZIO 118. CORRETTEZZA FLUSSI EMUR - TAE 118 CAGLIARI	"correttezza flussi EMUR/TAE; riduzione errori "struttura assente"; "mancanza tempi arrivo in ospedale" flussi emur - attribuzione giusta codifica per patologia; completezza dati cambi stato; completezza generalità' equipaggi"	CORRETTEZZA FLUSSI EMUR Riduzione errori o incompletezze evitabili nei flussi EMUR (prestazioni in emergenza urgenza)  N. record EMUR trasmessi entro i termini /N. totale record *100 ≥ 95%	obiettivo sensibile rispetto a problematiche software esogene. Valutazione finale da sterilizzare in fase valutativa, se riscontrate eventuali carenze di sistema	Target regionale flusso EMUR Correttezza ≥ 95% Valutazione con % rapportata al 95%	-	10
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	COP-2	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI DEL SERVIZIO 118. CORRETTEZZA FLUSSI EMUR - TAE 118 CAGLIARI		CORRETTEZZA FLUSSI TAE Riduzione errori o incompletezze evitabili nei flussi TAE (Trasporto in Ambulanza ed Elisoccorso):  N. errori TAE di 1° e 2° livello rilevati al termine previsto/N. totale record *100 < 5%	obiettivo sensibile rispetto a problematiche software esogene. Valutazione finale da sterilizzare a causa di eventuali carenze di sistema	Target regionale flusso TAE Correttezza ≥ 95% Valutazione con % rapportata al 95%	-	10
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	COP-3	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI DEL SERVIZIO 118. CORRETTEZZA FLUSSI EMUR - TAE 118 CAGLIARI	Flussi EMUR - attribuzione giusta codifica per patologia : migliorare l'appropriatezza della codificazione , riducendo a casi strettamente necessari la codifica C19-C20 ("patologia non identificata" o "altra patologia") per missione	% Casi "C19" e "C20" <30%	-	codifica C19-C20 ("patologia non identificata" o "altra patologia") <30%	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	COP-4	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI DEL SERVIZIO 118. CORRETTEZZA FLUSSI EMUR - TAE 118 CAGLIARI	migliorare la completezza dati cambi stato: segnalazione informative alle ATREU (*) sulle MSB e MSA che non inseriscono correttamente i dati nel tablet	n. 4 segnalazioni informative inviate /anno alle ATREU (*) competenti per area geografica/ Direzione di Dipartimento sulle postazioni non adempienti	Le segnalazioni devono avvenire per quelle postazioni maggiormente interessate da una frequenza di dati incompleti o scorretti onde favorire una loro azione correttiva. N.B. (*) ATREU e (**) Direzione Dipartimento DGRS non ancora istituiti. Fino all'istituzione l'invio del report avverrà verso la DG	Invio alle ATREU (*) ed alla Direzione Generale ed alla Direzione del Dipartimento DGRS (**), di almeno 4 segnalazioni/report annuali indicanti MSB/MSA maggiormente inadempienti	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	COP-5	MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO PROCESSI GESTIONALI DI CENTRALE OPERATIVA. GESTIONE PROCESSI CENTRALE OPERATIVA 118 CAGLIARI	gestione attivazione da numero 112: riduzione Tempo medio di attesa (inoltro) dal primo squillo della chiamata inviata dal NUE 112 alla risposta dell'operatore 118	tempo inoltro 112-118 50° percentile - tempo di attesa dal 1° squillo al PSAP2 118 fino alla risposta	-	Target aziendale: tempo inoltro 112-118 al 50° percentile ≤ 8 secondi	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	COP-6	MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO PROCESSI GESTIONALI DI CENTRALE OPERATIVA. GESTIONE PROCESSI CENTRALE OPERATIVA 118 CAGLIARI	gestione chiamata 118	Tempo di assegnazione del primo mezzo	Target ante monitoraggio intermedio: Riferimento aziendale: primo mezzo 105 secondi  Target: Riduzione Delta (dato storico-target) di almeno il 5% annuo	Realizzazione di un report (raccolta dati ed evidenze) sul malfunzionamento del sistema LIFE1, da segnalare al fornitore, per la risoluzione della problematica riscontrata sulla "localizzazione dei mezzi" per "invio primo mezzo". Intervenire su gestionale, con supporto di Beta80 per alimentare il sistema delle "COMPETENZE TERRITORIALI" direttamente nel gestionale Beta80 (associazione di alcune postazioni, in ordine preferenziale, per intervento nei territori/comuni sardi di competenza, onde bypassare i problemi correlati a navigatore e sistema). <b>Termino 31/12/2025</b>	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	COP-7	MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO PROCESSI GESTIONALI DI CENTRALE OPERATIVA. GESTIONE PROCESSI CENTRALE OPERATIVA 118 CAGLIARI	gestione chiamate ad alta priorità (rossi e gialli)	Tempo assegnazione primo mezzo in codici gialli e rossi	Target ante monitoraggio intermedio: Riferimento aziendale: 85% assegnazione mezzi per codici rossi e gialli ≤ 90 secondi  Target: Riduzione Delta (dato storico-target) di almeno il 5% annuo	Nel report di cui al target COP-6 occorre una focalizzazione ad hoc sul codici rossi e gialli. Intervenire su gestionale, con supporto di Beta80 per alimentare il sistema delle "COMPETENZE TERRITORIALI" direttamente nel gestionale Beta80 (associazione di alcune postazioni, in ordine preferenziale, per intervento nei territori/comuni sardi di competenza, onde bypassare i problemi correlati a navigatore e sistema). <b>Termino 31/12/2025</b>	SC SIT	10

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	<b>COP-8</b>	MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO PROCESSI GESTIONALI DI CENTRALE OPERATIVA.	revisione e standardizzazione regionale dei protocolli di centrale per gestione omogenea dei dispatch	protocollo standard intervista strutturata per: stroke; dolore toracico; trauma.	tavolo di lavoro comune tra Centrali Operative 118	Proposta protocolli regionali intervista dispatch su stroke, dolore toracico; trauma entro il 30/06/2025. formazione ed avvio implementazione protocolli standard entro 31/12/2025 Almeno 20 segnalazioni ai	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	<b>COP-9</b>	PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO	SEGNALAZIONE EVENTI RISCHIO CLINICO	Almeno 20 segnalazioni al Rischio Clinico su eventi avversi e organizzazione di almeno 4 "meeting di CO" per la discussione di casi clinici con eventuale aggiornamento di algoritmi di dispatch	-	Rischio Clinico su eventi avversi ed organizzazione di almeno 4 "meeting di CO" per la discussione di casi clinici con eventuale aggiornamento di algoritmi di dispatch, entro 31/12/2025	SC SIT	10
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale <a href="http://www.areus.sardegna.it">www.areus.sardegna.it</a> nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO ETI ai propri dipendenti entro 30/04/2025	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DCOG	SC - CO 118 (SASSARI)	<b>TR-5</b>	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 1 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 1 Target area PTA: 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
<b>100</b>									
DCOG	SC - NUE 112	<b>NUE-1</b>	ATTUAZIONE MODELLO "CENTRALE UNICA REGIONALE" (CUR)- GESTIONE DELLA CHIAMATA DI SOCCORSO DALLA FASE DI "RICEZIONE" ALL'INDIVIDUAZIONE DEL PSAP2 COMPETENTE	Allineamento allo Standard di cui al Disciplinare Tecnico Operativo (e/o di eventuali aggiornamenti) per la realizzazione e il funzionamento della Centrale Unica di Risposta e per la funzionalità del Servizio 112 NU (Ministero dell'Interno, Luglio 2018), inclusi eventuali iniziative locali approvate (ad es. polizia municipale) - Tempo medio di attesa risposta	Tempo medio di attesa risposta (dal primo squillo alla risposta dell'operatore NUE) ≤ 10 SEC.	-	Mantenimento Target nazionale: Tempo medio attesa 90% casi ≤ 10 SEC	SC SIT	30
DCOG	SC - NUE 112	<b>NUE-2</b>	PERFORMANCE 112	Allineamento allo Standard di cui al Disciplinare Tecnico Operativo per la realizzazione e il funzionamento della Centrale Unica di Risposta e per la funzionalità del Servizio 112 NU (Ministero dell'Interno, Luglio 2018) - Tempo di processo NUE 112	Disciplinare Tecnico Operativo Standard per la realizzazione e il funzionamento della Centrale Unica di Risposta e per la funzionalità del Servizio 112 NU (Ministero dell'Interno, Luglio 2018).	Target ante monitoraggio intermedio: Riferimento nazionale: Tempo medio processo 90% casi ≤ 40 SEC. Target NUE 112: riduzione del delta del 10%	Riferimento nazionale: Tempo medio processo 90% casi ≤ 40 SEC. Target NUE 112: riduzione del delta del 5%	SC SIT	25
DCOG	SC - NUE 112	<b>NUE-3</b>	PERFORMANCE 112	Gestione interna processi NUE 112	Incontri di aggiornamento con personale NUE	-	Almeno 4 riunioni interne con cadenza trimestrale	SC SIT	10
DCOG	SC - NUE 112	<b>NUE-4</b>	INTEGRAZIONE PROCESSI	Gestione esterna processi NUE 112-118	Incontri di revisione processi con personale 118	-	Almeno 2 riunioni con cadenza semestrale con servizio 118	SC SIT	10
DCOG	SC - NUE 112	<b>NUE-5</b>	INCREMENTO SERVIZI	protocollo sperimentale concorrenza per gestione di alcune tipologie di eventi	Proposta progetto sperimentale - tavolo tecnico Prefettura di Cagliari	-	Proposta progetto sperimentale - tavolo tecnico Prefettura di Cagliari entro 31/12/2025	SC SIT	15
DCOG	SC - NUE 112	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale <a href="http://www.areus.sardegna.it">www.areus.sardegna.it</a> nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DCOG	SC - NUE 112	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO ETI ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DCOG	SC - NUE 112	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 1 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 1 Target area PTA: 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
									100
DCOG	SC - NEA 116117	NEA-1	POTENZIAMENTO SERVIZIO	Estensione del servizio alle altre aree geografiche della Sardegna	Servizio esteso a Gallura, Nuorese e Ogliastra entro il 2025	Attività di stimolo verso ASL interessate (attori esogeni che determinano il tempo finale di attivazione): avvio interlocuzioni; richiesta dati; proposta procedure riguardanti anche i fornitori di tecnologia.  In attuazione dell'obiettivo QGC15 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	Compimento procedure interne ad AREUS, attestate da idonea documentazione, per estensione servizio a Nuoro-Ogliastra entro il 30/06/2025	SC SIT	20
DCOG	SC - NEA 116117	NEA-2	POTENZIAMENTO SERVIZIO	Estensione del servizio alle altre aree geografiche della Sardegna	Servizio esteso a Sassarese, Oristanese entro il 2025	Attività di stimolo verso ASL interessate (attori esogeni che determinano il tempo finale di attivazione): avvio interlocuzioni; richiesta dati; proposta procedure riguardanti anche i fornitori di tecnologia.  In attuazione dell'obiettivo QGC15 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	Compimento procedure interne ad AREUS, attestate da idonea documentazione, per estensione servizio ad Oristano entro il 30/09/2025	SC SIT	20
DCOG	SC - NEA 116117	NEA-3	POTENZIAMENTO SERVIZIO	Estensione del servizio alle altre aree geografiche della Sardegna	Servizio esteso a Medio Campidano e Cagliaritano entro il 2025	Attività di stimolo verso ASL interessate (attori esogeni che determinano il tempo finale di attivazione): avvio interlocuzioni; richiesta dati; proposta procedure riguardanti anche i fornitori di tecnologia.  In attuazione dell'obiettivo QGC15 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	Compimento procedure interne ad AREUS, attestate da idonea documentazione, per estensione servizio alla Gallura entro il 31/12/2025	SC SIT	20
DCOG	SC - NEA 116117	NEA-4	MONITORAGGIO SERVIZIO	Monitoraggio qualitativo servizio	Indicatore su tempi di risposta ed allineamento dell'attività agli indicatori ministeriali: vedi documenti AGENAS	definizione sistema di indicatori idonei al monitoraggio dei processi	proposta entro 31/03/2025 del sistema di indicatori di monitoraggio; produzione trimestrale della reportistica di attività, con indicatori di processo operatività NEA 116117	SC SIT	15
DCOG	SC - NEA 116117	NEA-5	MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE DEI SERVIZI OSPEDALIERI CON QUELLI TERRITORIALI	Definizione procedure di integrazione con le COT e i servizi territoriali	n. di procedure definite / n. di procedure da definire	Si tratta di processi di interfacciamento con altre Aziende, i cui esiti dipendono dalla disponibilità delle stesse	integrazione con COT in almeno territori pilota (Gallura, Nuoro, Sulcis)	SC SIT	10
DCOG	SC - NEA 116117	NEA-6	PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO	SEGNALAZIONE EVENTI RISCHIO CLINICO	Almeno 5 segnalazioni al Rischio Clinico su eventi avversi e organizzazione di almeno 4 "meeting di CO" per la discussione di casi clinici con eventuale aggiornamento di algoritmi di dispatch	-	5 segnalazioni RC per Centrale	SC SIT	5
DCOG	SC - NEA 116117	TR-2	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DCOG	SC - NEA 116117	TR-4	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO ETI ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DCOG	SC - NEA 116117	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 1 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 1 Target area PTA: 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
									100
DCOG	SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	ORC-1	IMPLEMENTAZIONE E ALIMENTAZIONE DEL SISTEMA INFORMATIVO REGIONALE PER IL MONITORAGGIO DEGLI ERRORI IN SANITÀ (SIRMES)	a)N. di segnalazioni nel SIRMES da parte delle Unità Operative sanitarie  b)N. di audit realizzati su eventi segnalati col SIRMES	segnalazioni	SC DA ATTIVARE	a) ≥ 100 segnalazioni aziendali anno 2024 b) ≥ 1 audit per unità operativa con facilitatore del rischio clinico formato	SC SIT	20

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DCOG	SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	ORC-2	REVISIONE DI UN PROCESSO CRITICO ATTRAVERSO FMEA DI DIPARTIMENTO O AREA	Revisione di un processo critico attraverso FMEA di Dipartimento o Area	report FMEA	SC DA ATTIVARE	Redazione di almeno 1 (≥1) report FMEA per le seguenti 3 aree: -Centrale operativa -Postazione di soccorso -Postazione di elisoccorso <i>(elisoc)</i>	SC SIT	20
DCOG	SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	ORC-3	GESTIONE RISCHIO INFETTIVO	Adozione Modello organizzativo per la gestione rischio infettivo	adozione Modello	SC DA ATTIVARE	Predisposizione bozza e adozione documento entro 30/09/2024	SC SIT	30
DCOG	SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	ORC-4	PROCESSI SANITARI	Supporto alla standardizzazione dei processi sanitari	partecipazione a tavoli di lavoro	SC DA ATTIVARE	Partecipazione a tavoli di lavoro trasversali	SC SIT	20
DCOG	SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	TR-2	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DCOG	SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	TR-4	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Difusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DCOG	SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 1 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dipendenti) X 40 ore ≥ 1 Target area PTA: 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
<b>100</b>									<b>100</b>
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	ATR	OBIETTIVI SSCC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD)	presa in carico obiettivi ATR-3; ATR-4	vedasi rispettivi indicatori	vedasi rispettive note	vedasi rispettivi target	SSCC - ATREU (NORD/CENTRO/SUD) e SC PROVVEDITORATO	15
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	ELI	OBIETTIVI SSD - ELISOCORSO	presa in carico obiettivi ELI-4	vedasi rispettivi indicatori	vedasi rispettive note	vedasi rispettivi target	SSD - ELISOCORSO	10
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	COP	OBIETTIVI SSCC - CENTRALI OPERATIVE 118	presa in carico obiettivi COP-3; COP-4; COP-5; COP-6; COP-7; COP-8; COP-9	vedasi rispettivi indicatori	vedasi rispettive note	vedasi rispettivi target	SSCC - CENTRALI OPERATIVE 118	10
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	NUE	OBIETTIVI SC - NUE 112	presa in carico obiettivi NUE-1; NUE-2; NUE-3; NUE-4; NUE-5	vedasi rispettivi indicatori	vedasi rispettive note	vedasi rispettivi target	SC - NUE 112	10
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	NEA	OBIETTIVI SC - NEA 116117	presa in carico obiettivi NEA-1; NEA-2; NEA-3; NEA-4; NEA-5; NEA-6	vedasi rispettivi indicatori	vedasi rispettive note	vedasi rispettivi target	SC - NEA 116117	10
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	ORC	OBIETTIVI SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	presa in carico obiettivi ORC-1; ORC-2; ORC-3; ORC-4	vedasi rispettivi indicatori	vedasi rispettive note	vedasi rispettivi target	SC - ORGANIZZAZIONE SANITARIA, QUALITÀ E RISCHIO CLINICO	10
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	SIT-1	MANAGEMENT AZIENDALE TRASVERSALE DEGLI INFERNIERI E DEGLI AUTISTI DELL'EMERGENZA E URGENZA PRE-OSPEDALIERA	Organizzazione e gestione della rete aziendale dei coordinatori del comparto sanitario e tecnico (autisti ambulanza-operatori NUE e NEA116117)	procedure	-	Definizione di 4 (minimo 2) procedure/istruzioni operative sul coordinamento del personale sanitario, degli autisti e degli operatori tecnici di centrale	-	10
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	SIT-2	MANAGEMENT AZIENDALE TRASVERSALE DEGLI INFERNIERI E DEGLI AUTISTI DELL'EMERGENZA E URGENZA PRE-OSPEDALIERA	Supporto all'organizzazione, coordinamento e monitoraggio del personale infermieristico e tecnico-sanitario (autista-operatori NUE) collocato nelle UU.OO. del Dipartimento delle centrali operative e della governance clinica e nel Dipartimento della governance della rete del soccorso pre-ospedaliero	report	-	Definizione di 3 report quadriennali sullo stato di distribuzione delle risorse umane, con evidenziazione di criticità e possibili soluzioni.	-	5
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	SIT-3	MANAGEMENT AZIENDALE TRASVERSALE DEGLI INFERNIERI E DEGLI AUTISTI DELL'EMERGENZA E URGENZA PRE-OSPEDALIERA	Supporto allo sviluppo professionale e delle competenze del personale assistenziale (Skill mix)	piano fabbisogni formativi	-	Piano fabbisogni formativi da consegnare a SSD Formazione entro 31/08/2025. Revisione delle Job description elaborate entro il 31/12/2025	-	5

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	SIT-4	MANAGEMENT AZIENDALE TRASVERSALE DEGLI INFERNIERI E DEGLI AUTISTI DELL'EMERGENZA E URGENZA PRE-OSPEDALIERA	Individuazione e monitoraggio dei fabbisogni di risorse assistenziali e tecniche delle articolazioni organizzative delle UU.OO. del Dipartimento delle centrali operative e della governance clinica e del Dipartimento della governance della rete del soccorso pre-ospedaliero	piano fabbisogni personale	-	Piano fabbisogni Risorse Umane da consegnare a SC – Risorse umane e relazioni sindacali ed a SC – Programmazione e controllo strategico – gestione economica ETS entro 20/09/2024 al fine di favorire la predisposizione del PTFP nei termini previsti	-	5
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	TR-2	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	TR-4	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO ETI ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
-	SC - SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 1 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dipendenti) X 40 ore ≥ 1 Target area PTA: 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
									100
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	STR-7	2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: VALORIZZAZIONE E FIDELIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	Sviluppare e implementare strategie, pratiche e politiche innovative volte a valorizzare le risorse umane nelle aziende sanitarie, migliorando le condizioni lavorative e promuovendo il benessere organizzativo, mirando a incrementare la motivazione del personale, attrarre e mantenere talenti, ottimizzare la gestione dei processi critici e ridurre il turnover, contribuendo così a un miglioramento della qualità dei servizi sanitari forniti, attraverso le seguenti iniziative, disciplinate da accordi sindacali con le OO.SS. negli ambiti delle materie regolate dai CCNL vigenti e da linee guida e indirizzi operativi regionali.	Definizione fabbisogno formativo su dipendenti assegnati: N° ore formazione programmate per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 24 ore ≥ 1 Invio Piani formativi individuali alla SSD Formazione entro 31 luglio, per l'anno successivo. Valutazione proposte formative da SSD Formazione e validazione programma interventi formativi entro 30 novembre, nel rispetto dei budget individuali di 24 ore	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: Si rende necessario valorizzare le risorse umane presenti nelle aziende sanitarie, migliorando le condizioni lavorative generali e incidendo sul benessere organizzativo, in modo da impattare direttamente anche sulla motivazione del personale, sulla capacità di attrarre e mantenere i talenti e, conseguentemente, intervenire sulla gestione dei processi critici e sulla riduzione del turnover. La promozione del benessere organizzativo del personale sanitario è in grado di incidere direttamente anche sulla qualità dei servizi resi. Si intendono elaborare strategie, pratiche e politiche innovative che contemplino le varie dimensioni del benessere organizzativo (fisico, psicofisico, sociale, sviluppo professionale, soddisfazione lavorativa).	modalità lavorative concilianti tra lavoro e vita privata (supporto informatico e tecnologico per lavoro agile) - rispetto programmazione 2025-27 per acquisto tecnologie Lavoro Agile	SC RISORSE UMANE; SSD FORMAZIONE; tutte le U.O. per ambiti di competenza	5
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	INF-1	ACCESSIBILITÀ DEI CITTADINI ALL'AMMINISTRAZIONE	valutazione strumenti telematici per rilevazione soddisfazione utenza	avvio applicativo pubblico	valutazione strumenti telematici per rilevazione soddisfazione utenza. sospensione obiettivo INF-1 (target: creazione di un link sul portale aziendale on line per "Valutazione Cittadino - Utente del SMVP") e ridistribuzione del peso (5) in obiettivo TR-1	Obiettivo sospeso	-	0
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	INF-2	MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI DATI DEI FLUSSI DI MONITORAGGIO DEL VALORE DELLA PRODUZIONE	Flussi EMUR e TAE	completezza flussi EMUR e TAE	in sinergia con Centrali Operative 118 ed ATREU	Alimentazione flussi mobilità attiva internazionale. Tempestività e completezza: completamento 100% dati 2025 alla data del 28/02/2026	-	5
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	INF-3	CYBER SECURITY	progetto finanziato con fondi PNRR, con termine 31/12/2025	rispetto termini piano lavoro	piano operativo fornitori da trasformare in GANTT insieme ad ARES	Completamento attività entro il 31.12.2025 ovvero verso nuovo differente termine ministeriale/ARES	-	5
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	INF-4	POTENZIAMENTO SERVIZIO NEA 116117	Estensione del servizio alle altre aree geografiche della Sardegna	Servizio esteso a Gallura, Nuorese e Ogliastra entro il 31/12/2025	Avvio effettivo servizio dipendente da disponibilità ASL di competenza territoriale. Obiettivo in sinergia con SC - NEA 116117	Compimento procedure tecniche interne ad AREUS, attestate da idonea documentazione, per estensione servizio a Nuoro-Ogliastra entro il 30/06/2025	-	15

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	INF-5	POTENZIAMENTO SERVIZIO NEA 116117	Estensione del servizio alle altre aree geografiche della Sardegna	Servizio esteso a Sassarese, Oristanese entro il 2025	Avvio effettivo servizio dipendente da disponibilità ASL di competenza territoriale. Obiettivo in sinergia con SC - NEA 116117	Compimento procedure tecniche interne ad AREUS, attestate da idonea documentazione, per <b>estensione servizio ad Oristano entro il 30/09/2025</b>	-	15
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	INF-6	POTENZIAMENTO SERVIZIO NEA 116117	Estensione del servizio alle altre aree geografiche della Sardegna	Servizio esteso a Medio Campidano e Cagliaritano entro il 2025	Avvio effettivo servizio dipendente da disponibilità ASL di competenza territoriale. Obiettivo in sinergia con SC - NEA 116117	Compimento procedure tecniche interne ad AREUS, attestate da idonea documentazione, per <b>estensione servizio alla Gallura entro il 31/12/2025</b>	-	15
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	INF-7	MIGRAZIONE SOFTWARE CENTRALI OPERATIVE 118 E 116117 ENTRO 2025	I due software di centrale devono essere trasferiti su cloud PSN (Polo Strategico Nazionale)	tempi di trasferimento	in sinergia con Centrali Operative 118 e NEA 116117	rispetto termine nazionale 31/12/2025	-	10
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	TR-1	ACCESSIBILITA' DEI CITTADINI ALL'AMMINISTRAZIONE	Rilevazione della qualità percepita da parte dell'utente in funzione della piena accessibilità dei cittadini ai servizi. (Per le Strutture eroganti servizi sanitari: collegamento con nuovo questionario on line per "Valutazione Cittadino - Utente del nuovo SMVP")	Numero reclami e segnalazioni di utenti pervenuti all'URP relativi all'attività della U.O. / Numero reclami e segnalazioni gestiti	sospensione obiettivo INF-1 e ridistribuzione del peso (5) in obiettivo TR-1	Realizzazione di un "contenitore" strutturato e integrabile - all'interno del portale internet AREUS - a supporto della realizzazione della customer satisfaction	SC SERVIZIO INFORMATICO per portale rilevazione	10
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	TR-2	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	TR-3	EFFICIENZA ECONOMICA E GESTIONALE	Rispetto delle tempistiche di liquidazione e pagamento. Liquidazione fatture e note di debito entro 30 gg dall'avvio del work Flow ad opera del Bilancio con evidenziazione nella work-list del servizio	N. Documenti Liquidati / N. Documenti da liquidare = 100%  Tempo tecnico da comparsa documento nella work-list del servizio fino alla firma digitale per la validazione della liquidazione.	-	Completamento 100% procedure liquidazione entro 30 gg.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SC PROVVEDITORATO E TL; SC SERVIZIO INFORMATICO; SC GESTIONE RISORSE UMANE; SC FORMAZIONE + SC BILANCIO PER MONITORAGGIO	10
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	TR-4	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DGRPT	SC - SISTEMI INFORMATIVI E RETI TECNOLOGICHE	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 - 24 ore di formazione/anno per dipendente	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025. Tuttavia per il 2025, soprattutto in ambito tecnico amministrativo, difficilmente si raggiungeranno le 40 ore di formazione, poiché i piani formativi 2025 sono stati finanziati e stabiliti nel 2024, sulla base dei target 24 ore. Il target 40 ore è subentrato in corso d'anno. Pertanto il target viene riformulato sul 60% e non sul 100% delle 40 ore.	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 0,6 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
<b>100</b>									
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	STR-7	2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: VALORIZZAZIONE E FIDELIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	Sviluppare e implementare strategie, pratiche e politiche innovative volte a valorizzare le risorse umane nelle aziende sanitarie, migliorando le condizioni lavorative e promuovendo il benessere organizzativo, mirando a incrementare la motivazione del personale, attrarre e mantenere talenti, ottimizzare la gestione dei processi critici e ridurre il turnover, contribuendo così a un miglioramento della qualità dei servizi sanitari forniti, attraverso le seguenti iniziative, disciplinate da accordi sindacali con le OO.SS, negli ambiti delle materie regolate dai CCNL vigenti e da linee guida e indirizzi operativi regionali.	Definizione fabbisogno formativo su dipendenti assegnati: N° ore formazione programmate per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 24 ore ≥ 1 Invio Piani formativi individuali alla SSD Formazione entro 31 luglio, per l'anno successivo. Valutazione proposte formative da SSD Formazione e validazione programma interventi formativi entro 30 novembre, nel rispetto dei budget individuali di 24 ore	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: Si rende necessario valorizzare le risorse umane presenti nelle aziende sanitarie, migliorando le condizioni lavorative generali e incidente sul benessere organizzativo, in modo da impattare direttamente anche sulla motivazione del personale, sulla capacità di attrarre e mantenere i talenti e, conseguentemente, intervenire sulla gestione dei processi critici e sulla riduzione del turnover. La promozione del benessere organizzativo del personale sanitario è in grado di incidere direttamente anche sulla qualità dei servizi resi. Si intendono elaborare strategie, pratiche e politiche innovative che contemplino le varie dimensioni del benessere organizzativo (fisico, psicosociali, sociale, sviluppo professionale, soddisfazione lavorativa).	Gestione obiettivo regionale entro termini da concordare con DG e Organi regionali preposti / ARES: 1) attribuzione incarichi vacanti; 2) formazione continua su tematiche trasversali; 3) previsione benefit e incentivi; 4) modalità lavorative concilianti tra lavoro e vita privata; 5) incentivi o percorsi operativi per lavoratori fuori sede; 6) accordi sindacali finalizzati alla perequazione delle retribuzioni del personale sanitario nelle diverse aziende.	SSD FORMAZIONE; SC SERVIZIO INFORMATICO e tutte le U.O. per ambiti di competenza	35
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	RUM-1	POTENZIAMENTO DELLA RETE DI EMERGENZA-URGENZA DELLA REGIONE SARDEGNA	Attuazione del piano di potenziamento della rete di emergenza-urgenza con i fondi della legge regionale 23 ottobre 2023, n. 9, art. 49, comma 3. ex DGR n. 4/59 del 15.02.2024	reclutamento infermieri per le India	-	avvio processi di reclutamento figure necessarie su 100% input e priorità da Direzione Generale/SC SIT	-	10

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAZIARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	RUM-2	GESTIONE RISORSE UMANE	Gestione processi interni Regolamenti interni	Revisione regolamento lavoro agile	verificare stato di avanzamento obiettivo per stabilire step 2025	Proposta di Revisione Regolamento Aziendale Lavoro Agile: invio <b>proposta</b> entro 30/04/2025	-	15
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	RUM-3	SISTEMA PREMIANTE	Adeguamento Sistema premiante a ultima revisione SMVP	delibera di adozione	-	Invio proposta Sistema premiante a ultima revisione SMVP <b>entro 90 gg da adozione nuovo CCNNLL 2022/24</b>	-	10
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	RUM-4	MONITORAGGIO PRESTAZIONI AGGIUNTIVE	Adeguamento Sistema premiante a ultima revisione SMVP	reportistica	Monitoraggio adesione al regolamento su utilizzo effettivo dell'istituto	2 Report semestrali alla DG su utilizzo istituto Prestazioni Aggiuntive. Proposta operativa su utilizzo sistema atti per istruttoria preventiva utilizzo da parte delle U.O., nell'ambito del regolamento vigente	-	10
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	TR-2	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	TR-3	EFFICIENZA ECONOMICA E GESTIONALE	Rispetto delle tempistiche di liquidazione e pagamento. Liquidazione fatture e note di debito entro 30 gg dall'avvio del work Flow ad opera del Bilancio con evidenziazione nella work-list del servizio	N. Documenti Liquidati / N. Documenti da liquidare = 100%  Tempo tecnico da comparsa documento nella work-list del servizio fino alla firma digitale per la validazione della liquidazione.	-	Completamento 100% procedure liquidazione entro 30 gg.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SC PROVVEDITORATO E TL; SC SERVIZIO INFORMATICO; SC GESTIONE RISORSE UMANE; SC FORMAZIONE + SC BILANCIO PER MONITORAGGIO	10
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	TR-4	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DGRPT	SC - RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 - 24 ore di formazione/anno per dipendente	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025. Tuttavia per il 2025, soprattutto in ambito tecnico amministrativo, difficilmente si raggiungeranno le 40 ore di formazione, poiché i piani formativi 2025 sono stati finanziati e stabiliti nel 2024, sulla base dei target 24 ore. Il target 40 ore è subentrato in corso d'anno. Pertanto il target viene riformulato sul 60% e non sul 100% delle 40 ore.	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 0,6 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° diprendenti) X 40 ore ≥ 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
100									
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	STR-3	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - QUARTA ELIBASE	I'affidamento di un servizio aggiuntivo di elisoccorso regionale preceduto da uno studio, di natura sia economico-finanziaria che sanitaria, che preveda la possibilità di realizzazione di una quarta eli-base da individuare nella Sardegna centrale e la realizzazione di una rete diffusa di piazzole di elisoccorso in tutto il territorio regionale;	Proposta studio quarta elibase Centro Sardegna	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: potenziando l'elisoccorso attraverso l'aggiunta di una quarta eli-base creando una rete di piazzole di atterraggio. Nuova gara elisoccorso in sinergia con ARES;  In attuazione dell'obiettivo LEA26 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	revisione tecnico finanziaria proposta quarta elibase centro-Sardegna; atti funzionali alla nuova gara Elisoccorso.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; GRUPPO DI LAVORO MONITORAGGIO RETE 118; SSD ELISOCCORSO	15
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	STR-4	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - ACCREDITAMENTO ETS, SISTEMA DI REMUNERAZIONE A RIMBORSO, AFFIDAMENTO POSTAZIONI	la definizione e l'adozione delle norme per l'accreditamento degli Enti del Terzo Settore che svolgono il servizio di mezzi di soccorso di base del 118, revisione del sistema di remunerazione a rimborso e avvio della procedura a evidenza pubblica per l'affidamento delle postazioni	posta regole di autorizzazione; regole di accreditamento; regolamento rimborso OdV; <b>atti preliminari nuovo affidamento postazioni MSB e MSA (India) in convenzione</b>	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: si avvia il processo di accreditamento degli Enti del Terzo Settore che operano con il 118, riformando i meccanismi di rimborso spese (autorizzazioni esogene RAS). Nuovo percorso di affidamento in sinergia con ARES	compiimento degli atti preliminari relativi al capitolato del nuovo affidamento "postazioni MSB e MSA (India)" in convenzione <b>entro 90 giorni da input regionali</b>	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SSD ACCREDITAMENTO ed AREAS	15
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	PTP-1	GESTIONE TECNICO-PATRIMONIALE	Trasferimento postazioni MSA di P. Torres e Sassari presso nuove sedi idonee	trasferimento postazioni	sull'obiettivo intervengono attori esogeni (Capitaneria di Porto)	Trasferimento <b>entro 90 gg da perfezionamento del contratto con istituzioni interessate</b>	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	15
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	PTP-2	GESTIONE ED ESECUZIONE LAVORI	Avvio procedure di affidamento incarico di progettazione Ex-CIFDA Intervento di Realizzazione linee dorsali elettrica ed idrica a servizio della Palazzina I), ospitante le Centrali Operative NUE 112 e 118 ed adeguamento dell'elisuperficie dell'Ex Ospedale Psichiatrico Rizzeddu nel Comune di Sassari	affidamento progettazione	sull'obiettivo intervengono attori esogeni. Delibera di GR 2024 con supporto di OIS per realizzazione gara.	affidamento incarico, entro termine formale, ovvero <b>entro 60 gg da input finale della Direzione Generale</b>	-	15
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	PTP-4	PROCEDURE DI ACQUISIZIONE	espletamento procedure di gara entro i termini previsti in normativa	tempi di procedimento	-	espletamento procedure di gara entro i termini previsti dal Codice dei Contratti	-	10

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	<b>PTP-5</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Definizione Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Definizione e Diffusione a tutti i responsabili di U.O. della "Circolare interna" entro 15/10/2025	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	10
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	<b>TR-3</b>	EFFICIENZA ECONOMICA E GESTIONALE	Rispetto delle tempistiche di liquidazione e pagamento. Liquidazione fatture e note di debito entro 30 gg dall'avvio del work Flow ad opera del Bilancio con evidenziazione nella work-list del servizio	N. Documenti Liquidati / N. Documenti da liquidare = 100%  Tempo tecnico da comparsa documento nella work-list del servizio fino alla firma digitale per la validazione della liquidazione	-	Completamento 100% procedure liquidazione entro 30 gg.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGLI; SC SERVIZIO INFORMATICO; SC GESTIONE RISORSE UMANE; SC FORMAZIONE + SC BILANCIO PER MONITORAGGIO	10
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" ai propri dipendenti entro 10 gg da formalizzazione della stessa	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DGRPT	SC - PROVVEDITORATO E TECNICO PATRIMONIALE	<b>TR-5</b>	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 - 24 ore di formazione/anno per dipendente	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025. Tuttavia per il 2025, soprattutto in ambito tecnico amministrativo, difficilmente si raggiungeranno le 40 ore di formazione, poiché i piani formativi 2025 sono stati finanziati e stabiliti nel 2024, sulla base del target 24 ore. Il target 40 ore è subentrato in corso d'anno. Pertanto il target viene riformulato sul 60% e non sul 100% delle 40 ore.	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 0,6 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dipendenti) X 40 ore ≥ 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
<b>100</b>									
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>STR-5</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - <b>FORMAZIONE E INFORMAZIONE 118</b>	la definizione e l'adozione del programma regionale per la formazione specialistica degli operatori (volontari e non) del 118 e del programma diffuso di formazione e informazione	Programma formazione 118; Programma informativo cittadinanza	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: formazione degli operatori di soccorso con programmi specifici e avvierà progetti formativi per la cittadinanza, come corsi di primo soccorso e prevenzione cardiologica	programma aziendale formazione specialistica 118 (dipendenti/MET/Convenzioni MSB) 2026, entro ottobre 2025	UO sanitarie per attuazione programmi formativi	20
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>STR-7</b>	2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: <b>VALORIZZAZIONE E FIDELIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE</b>	Sviluppare e implementare strategie, pratiche e politiche innovative volte a valorizzare le risorse umane nelle aziende sanitarie, migliorando le condizioni lavorative e promuovendo il benessere organizzativo, mirando a incrementare la motivazione del personale, attrarre e mantenere talenti, ottimizzare la gestione dei processi critici e ridurre il turnover, contribuendo così a un miglioramento della qualità dei servizi sanitari forniti, attraverso le seguenti iniziative, disciplinate da accordi sindacali con le OO.SS, negli ambiti delle materie regolate dai CCNL vigenti e da linee guida e indirizzi operativi regionali.	Definizione fabbisogno formativo su dipendenti assegnati: N° ore formazione programmate per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 24 ore ≥ 1 Invio Piani formativi individuali alla SSD Formazione entro 31 luglio, per l'anno successivo. Valutazione proposte formative da SSD Formazione e validazione programma interventi formativi entro 30 novembre, nel rispetto dei budget individuali di 24 ore	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: Si rende necessario valorizzare le risorse umane presenti nelle aziende sanitarie, migliorando le condizioni lavorative generali e incidendo sul benessere organizzativo, in modo da impattare direttamente anche sulla motivazione del personale, sulla capacità di attrarre e mantenere i talenti e, conseguentemente, intervenire sulla gestione dei processi critici e sulla riduzione del turnover. La promozione del benessere organizzativo del personale sanitario è in grado di incidere direttamente anche sulla qualità dei servizi resi. Si intendono elaborare strategie, pratiche e politiche innovative che contemplino le varie dimensioni del benessere organizzativo (fisico, psicofisico, sociale, sviluppo professionale, soddisfazione lavorativa).	Proposta alla Direzione Generale di un regolamento per la budgetizzazione delle attività formative di tutti i servizi aziendali entro 30/10/2025	SC RISORSE UMANE e tutte le U.O. per ambiti di competenza	25
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>FOR-1</b>	SVILUPPO DELLA PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE	Supporto alla realizzazione dei piani formativi individuali nelle varie UU.OO. (obiettivo individuale ≥ 40 ore annue) proposti dai dirigenti per i propri collaboratori	n. interventi formativi attuati / n. interventi formativi pianificati e rispetto budget individuale di 40 ore	Regime transitorio 2025 - termini da anticipare per gestione anno in corso	• ricezione delle proposte di Piani Formativi individuali per l'anno successivo entro 31 luglio; • segnalazione ai dirigenti responsabili di possibili interventi formativi da implementare nell'anno successivo entro 31 ottobre; • formulazione di proposte e alternative da formalizzare in un programma di interventi formativi - da realizzarsi nell'anno successivo - nel rispetto del budget di "40 ore individuali per U.O" entro 31/12/2025	-	15

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAZIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>FOR-4</b>	FORMAZIONE AUTISTI, SOCCORATORI DIPENDENTI/VOLONTARI ETS	Programmazione quali quantitativa annuale dei corsi per soccorritore 118, entro 60 gg da DGR di approvazione progetto fondi FSE	-	-	Programmazione corsi <b>entro 60 gg</b> dalla firma dell'Accordo fra AREUS e RAS sulla formazione dei soccorritori di base	-	10
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>FOR-5</b>	DIFFUSIONE DEGLI EVENTI FORMATIVI SUL TERRITORIO REGIONALE	Attivazione convenzioni con partner formativi	-	Valutazione convenzioni necessarie per implementazione mission aziendale	Stipula convenzioni/accordi entro 31/12/2025 con:	-	5
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>TR-1</b>	ACCESSIBILITÀ DEI CITTADINI ALL'AMMINISTRAZIONE	Rilevazione della qualità percepita da parte dell'utente in funzione della piena accessibilità dei cittadini ai servizi. (Per le strutture eroganti servizi sanitari: collegamento con nuovo questionario online per "Valutazione Cittadino - Utente del SMVP")	Numero reclami e segnalazioni di utenti pervenuti all'URP relativi all'attività della U.O. / Numero reclami e segnalazioni gestiti	-	Gestione 100% target + progetto per portale rilevazione customer	SC SERVIZIO INFORMATICO per portale rilevazione	5
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>TR-3</b>	EFFICIENZA ECONOMICA E GESTIONALE	Rispetto delle tempistiche di liquidazione e pagamento. Liquidazione fatture e note di debito entro 30 gg dall'avvio del work Flow ad opera del Bilancio con evidenziazione nella work-list del servizio	N. Documenti Liquidati / N. Documenti da liquidare = 100%  Tempo tecnico da comparsa documento nella work-list del servizio fino alla firma digitale per la validazione della liquidazione.	-	Completamento 100% procedure liquidazione entro 30 gg.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SC PROVVEDITORATO E TL; SC SERVIZIO INFORMATICO; SC GESTIONE RISORSE UMANE; SC FORMAZIONE + SC BILANCIO PER MONITORAGGIO	10
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DGRPT	SSD - FORMAZIONE EMERGENZA/URGENZA, COMUNICAZIONE E URP	<b>TR-5</b>	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Raccordo aziendale e implementazione corsi inerenti alla definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti e per dirigenti / (N° dipendenti e dirigenti) X 40 ore ≥ 1 <b>Target 0,6 per area PTA</b>	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
<b>100</b>									
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>STR-2</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - RETE TERRITORIALE DELL'EMERGENZA E URGENZA	l'avvio di un processo di confronto aperto ai portatori di interesse regionali finalizzato alla ridefinizione e adozione della rete territoriale dell'emergenza-urgenza	proposta rete territoriale dell'emergenza e urgenza	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: strutturazione una nuova rete territoriale	supporto alla revisione della nuova rete 118 entro i termini stabiliti da RAS o dalla Direzione Generale	SC AAGGL; SSD ACCREDITAMENTO; GRUPPO DI LAVORO MONITORAGGIO RETE 118	15
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>STR-3</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - QUARTA ELIBASE	l'affidamento di un servizio aggiuntivo di elisoccorso regionale preceduto da uno studio, di natura sia economico-finanziaria che sanitaria, che preveda la possibilità di realizzazione di una quarta eli-base da individuare nella Sardegna centrale e la realizzazione di una rete diffusa di piazzole di elisoccorso in tutto il territorio regionale;	Proposta studio quarta elibase Centro Sardegna	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: potenziando l'elisoccorso attraverso l'aggiunta di una quarta eli-base creando una rete di piazzole di atterraggio. Nuova gara elisoccorso in sinergia con ARES	supporto revisione con valutazioni economiche	GRUPPO DI LAVORO MONITORAGGIO RETE 118; SSD ELISOCORSO; SC PROVVEDITORATO E TL	10
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>STR-4</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - ACCREDITAMENTO ETS, SISTEMA DI REMUNERAZIONE A RIMBORSO, AFFIDAMENTO POSTAZIONI	la definizione e l'adozione delle norme per l'accreditamento degli Enti del Terzo Settore che svolgono il servizio di mezzi di soccorso di base del 118, revisione del sistema di remunerazione a rimborso e avvio della procedura a evidenza pubblica per l'affidamento delle postazioni	posta regole di autorizzazione; regole di accreditamento; regolamento rimborso OdV; atti preliminari nuovo affidamento postazioni MSB e MSA (India) in convenzione	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: si avvia il processo di accreditamento degli Enti del Terzo Settore che operano con il 118, riformando i meccanismi di rimborso spese (autorizzazioni esogene RAS). Nuovo percorso di affidamento in sinergia con ARES	posta finale di regolamento a rimborso, entro termine formale ovvero <b>entro 90 gg da input finale RAS o della Direzione Generale</b>	SC AAGGL; SSD ACCREDITAMENTO; SC PROVVEDITORATO E TL	15
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>PRO-1</b>	CICLO GESTIONE DELLA PERFORMANCE: AGGIORNAMENTO SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE IN COERENZA CON REVISIONE SMVP	Aggiornamento continuo SMVP	conformità e rispetto termini	-	adozione delibera di revisione SMVP <b>entro 30 giorni</b> da confronto sindacale e chiusura accordo	-	10
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>PRO-2</b>	RISPETTO DEI TERMINI NELLA PRESENTAZIONE ALLA REGIONE SARDEGNA DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE REGIONALE	Gestione programmazione aziendale	rispetto termini RAS	-	Entro 15/11/2025	-	10

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAZIARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>PRO-3</b>	RISPECTO DEI TERMINI NELLA PRESENTAZIONE ALLA REGIONE SARDEGNA DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE REGIONALE NELLA FASE DI RIPROGRAMMAZIONE SUCCESSIVA	Gestione revisione programmazione aziendale annuale	rispetto termini RAS	-	Entro nuovo termine formalizzato da RAS	-	10
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>PRO-4</b>	Liquidazioni ETS	ottimizzazione processo liquidazione ETS	Velocizzazione tempi di processamento informazioni contabili da ETS	-	Utilizzo pacchetto Beta 80 su rilevazione chilometri missione, quale input per la liquidazione delle missioni, <b>entro 30 gg</b> da verifica di accertamento formale affidabilità dati ricavati	-	5
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale <a href="http://www.areus.sardegna.it">www.areus.sardegna.it</a> nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>TR-3</b>	EFFICIENZA ECONOMICA E GESTIONALE	Rispetto delle tempistiche di liquidazione e pagamento. Liquidazione fatture e note di debito entro 30 gg dall'avvio del work Flow ad opera del Bilancio con evidenziazione nella work-list del servizio	N. Documenti Liquidati / N. Documenti da liquidare = 100%  Tempo tecnico da comparsa documento nella work-list del servizio fino alla firma digitale per la validazione della liquidazione	-	Completamento 100% procedure liquidazione entro 30 gg.	SC AAGGL; SC PROVVEDITORATO E TL; SC SERVIZIO INFORMATICO; SC GESTIONE RISORSE UMANE; SC FORMAZIONE + SC BILANCIO PER MONITORAGGIO	15
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DGSTS	SC - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO - GESTIONE ECONOMICA ETS	<b>TR-5</b>	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	<b>Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025. Tuttavia per il 2025, soprattutto in ambito tecnico amministrativo, difficilmente si raggiungeranno le 40 ore di formazione, poiché i piani formativi 2025 sono stati finanziati e stabiliti nel 2024, sulla base del target 24 ore. Il target 40 ore è subentrato in corso d'anno. Pertanto il target viene riformulato sul 60% e non sui 100% delle 40 ore.</b>	<b>Nº ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (Nº dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 0,6 Nº ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (Nº dirigenti) X 40 ore ≥ 0,6</b>	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
<b>100</b>									
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>BIL-1</b>	TEMPI DI PAGAMENTO DEBITI COMMERCIALI NEL RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI EX ART. 1, COMMA 865, L. 145/2018 PER GLI ENTI DEL SSR (*)	Rendicontazione stato pagamenti debiti commerciali entro 60 gg come da normativa	pubblicazione reportistica di rendicontazione tempi di pagamento	In attuazione dell'obiettivo AMC1 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	4 pubblicazioni trimestrali sui tempi di pagamento nel sito amministrazione trasparente	-	15
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>BIL-2</b>	TEMPI DI PAGAMENTO DEBITI COMMERCIALI NEL RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI EX ART. 1, COMMA 865, L. 145/2018 PER GLI ENTI DEL SSR (*)	Avvio Work Flow e invio ai servizi liquidatori entro 15 gg dal ricevimento della fattura	tempo di avvio work flow	In attuazione dell'obiettivo AMC1 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	Gestione Work Flow e invio ai servizi liquidatori entro 15 gg dal ricevimento della fattura	-	15
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>BIL-3</b>	TEMPI DI PAGAMENTO DEBITI COMMERCIALI NEL RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI EX ART. 1, COMMA 865, L. 145/2018 PER GLI ENTI DEL SSR (*)	Pagamento fatture entro 15 gg dall'avvenuta liquidazione	tempo emissione ordinativo	In attuazione dell'obiettivo AMC1 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	Emissione ordinativo di pagamento procedure standard entro 15 gg da liquidazione	-	15
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>BIL-4</b>	TEMPI DI PAGAMENTO DEBITI COMMERCIALI NEL RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI EX ART. 1, COMMA 865, L. 145/2018 PER GLI ENTI DEL SSR (*)	Analisi qualitativa delle dinamiche e tempistiche di registrazione, liquidazione e pagamento	cadenza report trimestrale/semestrale	In attuazione dell'obiettivo AMC1 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	Definizione report trimestrale/semestrale per la Direzione Generale e per i servizi interessati con indicatori di efficacia e tempestività. Proposta eventuali azioni correttive a DG e Direttori servizi	-	15
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>BIL-5</b>	TEMPI DI PAGAMENTO DEBITI COMMERCIALI NEL RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI EX ART. 1, COMMA 865, L. 145/2018 PER GLI ENTI DEL SSR (*)	Feedback verso i servizi liquidatori	cadenza report mensili	In attuazione dell'obiettivo AMC1 ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	report mensile sintetico su andamento pagamenti per i vari servizi, su debiti commerciali in scadenza o scaduti	-	15

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNETARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>BIL-6</b>	PROCEDURE PAC	Aggiornamento delle Procedure PAC sulla base di quanto previsto dal Piano Audit 2025-2027	Aggiornamento procedura	In attuazione dell'obiettivo AMCI ex DGR n. 19/21 DEL 9.04.2025 "Obiettivi dei Direttori generali delle aziende sanitarie regionali. Anno 2025"	Aggiornamento Procedura PAC "Circolarizzazione dei Debiti (Area Debiti e Costi)" entro 31/12/2025	-	15
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Difusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DGSTS	SC - BILANCIO E GESTIONE FINANZIARIA	<b>TR-5</b>	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025. Tuttavia per il 2025, soprattutto in ambito tecnico amministrativo, difficilmente si raggiungeranno le 40 ore di formazione, poiché i piani formativi 2025 sono stati finanziati e stabiliti nel 2024, sulla base del target 24 ore. Il target 40 ore è subentrato in corso d'anno. Perfino il target viene riformulato sul 60% e non sul 100% delle 40 ore.	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 0,6 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
<b>100</b>									
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>STR-2</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - RETE TERRITORIALE DELL'EMERGENZA E URGENZA	l'avvio di un processo di confronto aperto ai portatori di interesse regionali finalizzato alla ridefinizione e adozione della rete territoriale dell'emergenza-urgenza	proposta rete territoriale dell'emergenza e urgenza	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: strutturazione una nuova rete territoriale	supporto alla revisione nuova rete 118, per avvisi e manifestazioni di interesse	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS;SSD ACCREDITAMENTO; GRUPPO DI LAVORO MONITORAGGIO RETE 118	15
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>STR-4</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - ACCREDITAMENTO ETS, SISTEMA DI REMUNERAZIONE A RIMBORSO, AFFIDAMENTO POSTAZIONI	la definizione e l'adozione delle norme per l'accreditamento degli Enti del Terzo Settore che svolgono il servizio di mezzi di soccorso di base del 118, revisione del sistema di remunerazione a rimborso e avvio della procedura a evidenza pubblica per l'affidamento delle postazioni	posta regole di autorizzazione; regole di accreditamento; regolamento rimborso OdV; atti preliminari nuovo affidamento postazioni MSB e MSA (India) in convenzione	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: si avvia il processo di accreditamento degli Enti del Terzo Settore che operano con il 118, riformando i meccanismi di rimborso spese (autorizzazioni esogene RAS). Nuovo percorso di affidamento in sinergia con ARES	compimento atti preliminari per nuovo affidamento postazioni e gestione transitoria convenzione (eventuale nuova selezione ex art. 12 L. 241/90)	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SSD ACCREDITAMENTO; SC PROVVEDITORATO E TL	15
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>AGL-1</b>	POTENZIAMENTO DELLA RETE DI EMERGENZA-URGENZA DELLA REGIONE SARDEGNA	Attuazione del piano di potenziamento della rete di emergenza-urgenza con i fondi della legge regionale 23 ottobre 2023, n. 9, art. 49, comma 3. ex DGR n. 4/59 del 15.02.2024;	implementazione postazioni	Il Piano potrebbe avere variazioni su indicazione regionale. Il servizio segue le indicazioni della Direzione Generale su tempistiche e priorità e politica di reclutamento infermieri attuata da SC - Risorse Umane	Attuazione interventi utili ad attuare il Piano di potenziamento della rete di emergenza-urgenza con i fondi della legge regionale 23 ottobre 2023, n. 9, art. 49, comma 3. ex DGR n. 4/59 del 15.02.2024, su indicazione delle priorità e tempi da raggiungere da parte della DG. Monitoraggio utilizzo fondi.	-	10
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>AGL-2</b>	MANUALE GESTIONE DOCUMENTALE E TEMPARIO DI SCARTO	manuale gestione documentale aziendale con termini di conservazione	approvazione documento e adozione con delibera	-	Approvazione documento entro 30/04/2025 e gestione conseguente degli adempimenti, con particolare riferimento al prontuario di scarto specifico per AREUS	-	10
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>AGL-3</b>	PRIVACY				31/03/2025 - invio alla DG del documento recante priorità attività da espletare entro 31/12/2025 e risoluzione/compimento azioni su priorità concordate con DG entro il 31/12/2025	-	10
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>AGL-4</b>	REPERTORIZIAZIONE CONTRATTI E ATTI	il servizio deve avviare la gestione dell'applicativo SISAr su repertorio atti e contatti	istruzione operativa	per l'implementazione del pacchetto è necessaria una collaborazione con il sistema SISAR	proposta istruzione operativa per utilizzo corretto sistema repertorazione entro 30/06/2025	-	10
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>AGL-5</b>	CONVENZIONI AZIENDALI	presa in carico convenzioni con altre Aziende	termini procedimento	-	assenza non conformità per presa in carico convenzioni con altre Aziende ed enti esterni, entro i termini di scadenza o quelli stabiliti dalla DG	-	10
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>TR-2</b>	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale www.areus.sardegna.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione: tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>TR-3</b>	EFFICIENZA ECONOMICA E GESTIONALE	Rispetto delle tempistiche di liquidazione e pagamento. Liquidazione fatture e note di debito entro 30 gg dall'avvio del work Flow ad opera del Bilancio con evidenziazione nella work-list del servizio	N. Documenti Liquidati / N. Documenti da liquidare = 100%  Tempo tecnico da comparsa documento nella work-list del servizio fino alla firma digitale per la validazione della liquidazione.	-	Completamento 100% procedure liquidazione entro 30 gg.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC PROVVEDITORATO E TL; SC SERVIZIO INFORMATICO; SC GESTIONE RISORSE UMANE; SC FORMAZIONE + SC BILANCIO PER MONITORAGGIO	10
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>TR-4</b>	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DGSTS	SC - AFFARI GENERALI E LEGALI	<b>TR-5</b>	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025. Tuttavia per il 2025, soprattutto in ambito tecnico amministrativo, difficilmente si raggiungeranno le 40 ore di formazione, poiché i piani formativi 2025 sono stati finanziati e stabiliti nel 2024, sulla base del target 24 ore. Il target 40 ore è subentrato in corso d'anno. Pertanto il target viene riformulato sul 60% e non sul 100% delle 40 ore.	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 0,6 N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
<b>100</b>									
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	<b>STR-2</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - <b>RETE TERRITORIALE DELL'EMERGENZA E URGENZA</b>	l'avvio di un processo di confronto aperto ai portatori di interesse regionali finalizzato alla ridefinizione e adozione della rete territoriale dell'emergenza-urgenza	proposta rete territoriale dell'emergenza e urgenza	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: strutturazione una nuova rete territoriale	Diffusione impiego eletrocardiografo per trasmissione tracciati a CO 118, nelle postazioni di base. Target minimo: sensibilizzazione >=33,33% postazioni 2025, con evidenze informative e monitoraggio stato di implementazione delle dotazioni nelle MSB	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; GRUPPO DI LAVORO MONITORAGGIO RETE 118	15
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	<b>STR-4</b>	2.1.3.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 DEL 22/01/2025: PRONTO SOCCORSO E SERVIZI DI EMERGENZA URGENZA - <b>ACCREDITAMENTO ETS, SISTEMA DI REMUNERAZIONE A RIMBORSO, AFFIDAMENTO POSTAZIONI</b>	la definizione e l'adozione delle norme per l'accreditamento degli Enti del Terzo Settore che svolgono il servizio di mezzi di soccorso di base del 118, revisione del sistema di remunerazione a rimborso e avvio della procedura a evidenza pubblica per l'affidamento delle postazioni	posta regole di autorizzazione; regole di accreditamento; regolamento rimborso OdV; atti preliminari nuovo affidamento postazioni MSB e MSA (India) in convenzione	Attuazione misure di cui alla DGR 4/13 del 22/01/2025: si avvia il processo di accreditamento degli Enti del Terzo Settore che operano con il 118, riformando i meccanismi di rimborso spese (autorizzazioni esogene RAS). Nuovo percorso di affidamento in sinergia con ARES	approvazione proposta regole di autorizzazione e accreditamento. Partecipazione a futuro capitolo per selezione ODV	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SC PROVVEDITORATO E TL	15
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	<b>ACC-1</b>	ACCREDITAMENTO ENTI/SOGGETTI FORMATORI EROGATORI DI CORSI FINALIZZATI ALL'OTTENIMENTO DELL'AUTORIZZAZIONE ALL'USO DEI DEFIBRILLATORI AUTOMATICI ESTERNI (DAE) IN AMBITO EXTRA-OSPEDALIERO	valutazione candidature e istanze di rinnovo in conformità al regolamento aziendale	tempi di processo	in ambito extra-ospedaliero rivolti a soggetti laici e alla formazione dei formatori BLSD e P-BLSDD	Adozione dei provvedimenti entro 30 gg da data di ricezione delle richieste o da data scadenza accreditamenti vigenti; aggiornamento costante albo formatori pubblicato su sito aziendale	-	15
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	<b>ACC-2</b>	MONITORAGGIO LIVELLI OPERATIVI E TECNICI EROGATI DAGLI ENTI FORMAZIONE ACCREDITATI	monitoraggio congruità e appropriatezza sedi formative	Rilevazione di eventuali non conformità	-	Verifica almeno 10 Enti Accreditati sul territorio regionale entro il 31/12/2025.	-	10
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	<b>ACC-3</b>	GESTIONE REGISTRO REGIONALE DEFIBRILLATORI AUTOMATICI ESTERNI	registrazione DAE presenti su territorio regionale e geolocalizzazione apparecchiature	aggiornamento disponibilità DAE sul territorio	-	Aggiornamento continuo del Portale entro il 31/12/2025 ed entro 5 gg da ricevimento richieste	-	10
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	<b>ACC-4</b>	MONITORAGGIO LIVELLI OPERATIVI E TECNICI EROGATI DALLE POSTAZIONI MSA ED MSB	monitoraggio mezzi soccorso avanzati e di base, attrezzature, dispositivi e congruità equipaggi	segnalazioni di non conformità MSA; segnalazioni di non conformità MSB	per gli equipaggi si verifica aderenza personale impiegato rispetto ad elenchi forniti ad AREUS e validità corsi di formazione effettuati	Gestione 100% non conformità MSA per attrezature ed elettromedicali. Verifica di almeno 70 mezzi MSB entro il 31/12/2025	-	15

DIPARTIMENTO	UNITÀ ORGANIZZATIVA ASSEGNAUTARIA	COD OB	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	TARGET 2025 POST MONITORAGGIO INTERMEDIO	U.O. COLLABORANTI PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVO	PESATURA
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	TR-2	PREVENZIONE FENOMENI DI CORRUZIONE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	Aggiornamento continuo del sito internet aziendale <a href="http://www.areus.sardegna.it">www.areus.sardegna.it</a> nella sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	N. Segnalazioni di irregolarità o inadempimenti in materia di trasparenza, comunicazione e mancato rispetto dei termini di legge per la pubblicazione	Trasparenza ed efficacia nella informazione esterna dei siti aziendali, al fine di fornire la corretta indicazione rispetto ogni specifica problematica ed un contatto efficiente e tempestivo con gli uffici ad essa riconducibili (2.1.4.3 OBIETTIVO STRATEGICO RAS - DGR 4/13 del 22/01/2025)	Monitoraggio griglia rilevazione; tasso di pubblicazione 100% positivo ed assenza di segnalazioni su irregolarità amministrative significative da parte di RPCT; completezza 100% altre pubblicazioni di competenza della struttura (ad es. Registro DAE, Albo Enti Formativi Accreditati ecc.)	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	TR-3	EFFICIENZA ECONOMICA E GESTIONALE	Rispetto delle tempistiche di liquidazione e pagamento. Liquidazione fatture e note di debito entro 30 gg dall'avvio del work Flow ad opera del Bilancio con evidenziazione nella work-list del servizio	N. Documenti Liquidati / N. Documenti da liquidare = 100%  Tempo tecnico da comparsa documento nella work-list del servizio fino alla firma digitale per la validazione della liquidazione.	-	Completamento 100% procedure liquidazione entro 30 gg.	SC PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA ETS; SC AAGGL; SC PROVVEDITORATO E TL; SC SERVIZIO INFORMATICO; SC GESTIONE RISORSE UMANE; SC FORMAZIONE + SC BILANCIO PER MONITORAGGIO	10
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	TR-4	RISPARMIO E EFFICIENZA ENERGETICA	Attuazione delle Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica (di cui al § 3.3 del "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" e dalla Guida Operativa ENEA per i dipendenti della PA)	Diffusione e istruzione della Circolare interna "Misure comportamentali per il risparmio e l'efficienza energetica"	-	Diffusione della "Circolare interna" definita da SC PROVVEDITORATO E TL ai propri dipendenti entro 10 gg da ricezione	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA.	2
DGSTS	SSD - ACCREDITAMENTO RETE EM/UR, GESTIONE TECNOLOGICA E LOGISTICA SANITARIA	TR-5	FORMAZIONE CAPITALE UMANO	Attuazione misure di cui alla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e Direttiva Ministro PA del 14.01.2025 - 40 ore di formazione/anno per dipendente e dirigenti	Definizione fabbisogno formativo su dirigenza e dipendenti assegnati come da Direttiva Ministeriale del 14/01/2025	Il Dirigente deve facilitare la partecipazione dei collaboratori ai processi formativi, per almeno 40 ore anno individuali, definendo innanzitutto gli input da fornire alla SSD Formazione per l'organizzazione eventi, sulla base degli esiti della valutazione della Performance o secondo necessità di sviluppo dei servizi. Il Dirigente stesso deve formarsi per almeno 40 ore in materia di leadership e soft-skill di cui alla Direttiva Ministro PA del 14.01.2025. <b>Tuttavia per il 2025, soprattutto in ambito tecnico amministrativo, difficilmente si raggiungeranno le 40 ore di formazione, poiché i piani formativi 2025 sono stati finanziati e stabiliti nel 2024, sulla base del target 24 ore. Il target 40 ore è subentrato in corso d'anno. Pertanto il target viene riformulato sul 60% e non sul 100% delle 40 ore.</b>	N° ore formazione programmate 2025 per dipendenti assegnati / (N° dipendenti assegnati) X 40 ore ≥ 0,6  N° ore formazione leadership e soft skill programmate 2025 per dirigente / (N° dirigenti) X 40 ore ≥ 0,6	TUTTE LE U.O. PER AMBITI DI COMPETENZA	4

100