

**RELAZIONE DI AVVIO DEL CICLO
DELLA PERFORMANCE 2022**

PREMESSA

Il decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito nella legge n. 113 del 6 agosto 2021 ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs.165/2001 l'adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) che risponde all' esigenza di realizzare una visione integrata e unitaria dei diversi ambiti di programmazione.

Tale Piano Integrato dovrà contenere gli obiettivi di performance, di pari opportunità ed equilibrio di genere, di piena accessibilità dell' Amministrazione nonché la trasparenza e le misure di contrasto alla corruzione ed infine la struttura organizzativa e le risorse umane.

Pertanto nel PIAO confluiranno i contenuti del Piano della Performance, del Piano Organizzazione del Lavoro Agile, del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, del Piano triennale dei fabbisogni del personale, del Piano triennale delle azioni positive nonché del Piano di digitalizzazione.

Tale Piano, secondo quanto previsto dall' art. 1 del decreto-legge n. 228 del 30 dicembre 2021 dovrà essere adottato- in sede di prima applicazione- entro il 30 aprile 2022 e dovrà contenere anche gli obiettivi programmatici e strategici della performance.

Ciò premesso, nelle more dell'adozione del predetto PIAO, l'Azienda Sanitaria di Vibo Valentia si è dotata di un documento strategico che ne definisca la programmazione: pertanto è stato predisposto il Piano della performance 2022/2024, adottato - ai sensi degli articoli 10, comma 1, lettera a) e 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm. ii- in stretta coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Questo Piano non risulta ancora rispondente alla metodologia prevista nell' emanando Sistema di misurazione e valutazione della Performance, attualmente in fase di perfezionamento.

Il presente documento rappresenta il monitoraggio di avvio ciclo della performance 2022 dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia, il cui Piano della Performance 2022-2024 è stato approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 4 del

31.01.2022 e pubblicata sul sito istituzionale aziendale, nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, in data 14.02.2022 data in cui ne è venuta a conoscenza l’OIV.

Nell’ambito della propria attività di monitoraggio, l’OIV ha coinvolto l’Area Programmazione e Controllo.

Dalla delibera di adozione del PdP si evince che il Management, in concomitanza con il miglioramento dello stato pandemico, ha ridotto il precedente lavoro agile per le attività espletabili da remoto, con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021.

L’Azienda Sanitaria Provinciale, ha adottato, previo confronto con le OO.SS. e su cui è stata acquisita l’intesa della Conferenza unificata del 16 dicembre 2021, le “*Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*”.

L’OIV prende atto che ad oggi l’Azienda Sanitaria non ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 in quanto, si è avvalsa della proroga concessa dall’Anac al 30/04/2022 per l’adozione e la pubblicazione del predetto Piano.

RELAZIONE

In applicazione dell’art. 10, comma 1, lett. a) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Pubbliche Amministrazioni devono adottare entro il 31 gennaio, di ogni anno, il Piano della Performance, che è un documento programmatico triennale. Tale documento individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Piano della Performance (PdP) è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della Performance ed è redatto con lo scopo di assicurare *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”* ed è un documento programmatico triennale che viene aggiornato annualmente e che, in coerenza con le risorse disponibili, individua i componenti del percorso di misurazione e valutazione: obiettivi strategici e operativi, indicatori e target.

Nell’ambito delle attività di garanzia del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa l’OIV ha svolto, a mezzo della presente relazione, un’attività di monitoraggio di primo livello del ciclo della performance 2022-2024.

L’OIV ha concentrato la propria attenzione sull’analisi delle finalità del Piano, sui contenuti e sul rispetto dei principi generali di cui alla delibera Civit/Anac 112/2010 .

- La prima finalità del piano è quella di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell’amministrazione. L’articolo 5, comma 2, del decreto n. 150/2009 richiede, infatti che gli obiettivi siano:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell’amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
- La seconda finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della Performance. Affinché questa finalità sia attuata, è necessario che tale documento sia redatto in maniera tale da consentire una facile lettura e

comprensione dei suoi contenuti. A tal proposito L'OIV ritiene opportuno al fine di una immediata comprensibilità ed intellegibilità del Piano che i dettagli tecnici vengano riportati, per il futuro, in forma di allegato.

- La terza finalità del Piano è quella di assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance, ossia se ex post è verificabile la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Circa i contenuti, secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto, all'interno del Piano vanno riportati: gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi; gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Nella delibera CIVIT 112/2010 viene precisato il contenuto del Piano: la descrizione della "identità" dell'amministrazione; l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione; l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance. In particolare i contenuti specifici da inserire sono: la descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano; le modalità con cui l'amministrazione ha garantito il collegamento ed integrazione del Piano della performance con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (articolo 5, comma 1, e articolo 10, comma 1, del decreto); ogni eventuale criticità relativa all'attuazione del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 dello stesso decreto.

Il Piano Performance 2022-2024 dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia segue per grandi linee la struttura e i contenuti indicati nella delibera Civit n. 112/2010.

Nella parte finale della presentazione del Piano viene fatto cenno alle gravi difficoltà in cui ha operato l'Azienda, negli ultimi due anni, a ragione dell'emergenza sanitaria connessa alla pandemia da covid-19 e alla luce di ciò, viene evidenziata la pianificazione e programmazione, nel presente piano, di obiettivi e azioni legati alla gestione dell'emergenza sanitaria.

Segue la sintesi delle informazioni di interesse per il cittadino-utente ossia le caratteristiche organizzative dell'amministrazione, le principali aree di intervento (area della prevenzione, area territoriale/distrettuale, area aziendale di supporto amministrativo-gestionale, area ospedaliera) e i valori cui si ispira l'operato dell'amministrazione.

In particolare, nella sezione dedicata all'area ospedaliera, vengono brevemente descritte le attività messe in atto nonché le conseguenze causate dalla pandemia sul presidio ospedaliero di Vibo Valentia. Nel piano sono state, inoltre, riportate delle schede sintetiche dei dati generali di attività ospedaliera e dati specialistici ambulatoriali relativi all'anno 2021 riguardanti il presidio ospedaliero di Vibo Valentia, Serra San Bruno, Tropea.

A pagina 16 del Piano, all'interno della sezione "come operiamo" è stata inserita una parte relativa al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). La sezione segue le indicazioni delle linee guida in merito ai contenuti minimi: livello di attuazione e di sviluppo, modalità attuative, soggetti processi e strumenti, programma del sviluppo del lavoro agile. Circa il livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile viene fornita una fotografia di quanto raggiunto. In particolare nell'Azienda sanitaria provinciale di Vibo Valentia il lavoro agile, nel 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria, è stato attivato limitatamente al personale amministrativo e tecnico, sono stati coinvolti 65 dipendenti per una percentuale del 31% della platea potenziale. Il management provvederà ad approfondire e adeguare il Pola in termini di numeri, attività e funzioni.

Segue la sezione dedicata all'identità dell'amministrazione. In tale sezione vengono in particolare riportati i dati inerenti al personale dipendente aggiornati al 31/12/2021. L'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia conta di 1345 dipendenti, in aumento rispetto al personale 2021 (che era di 1330 dipendenti) così suddivisi:

- 291 personale dirigente
- 1054 personale di comparto

La sezione è arricchita da 12 grafici di illustrazione preceduti da tabelle di sintesi dei dati. I grafici mettono in evidenza:

- il personale dirigente distinto per ruolo;
- il personale del comparto distinto per ruolo;

- il personale dipendente in relazione al contratto;
- il personale del comparto distinto per anzianità di servizio;
- il personale sia dirigente che dipendente delle diverse aree distinto per classe di anzianità;
- uno schema riassuntivo;
- l'analisi di genere.

Quest'ultimo dato è molto interessante in quanto la percentuale di donne, tra il personale dipendente dell'azienda, è del 55%.

Circa le risorse finanziarie assegnate, nel Piano viene riportata la somma e si rimanda alla delibera n. 2256 del 30.12.2021 relativa all'approvazione del BPE 2022 e BPP 2022-2024.

La sezione appare, dunque, ricca di dati facilmente comprensibili anche ai non addetti ai lavori.

Segue il mandato istituzionale e la missione ossia il perimetro e l'organizzazione nel quale l'amministrazione opera sulla base delle sue attribuzioni e competenze istituzionali.

A pagina 39 del Piano vi è l'**Albero della Performance**. Il vertice dell'albero è rappresentato dalle quattro aree strategiche: Area della Prevenzione, Area Ospedaliera, Area Distrettuale, Area Amm.-Gestionale. Per ogni area vengono indicati gli obiettivi strategici e relativi indicatori. La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano. Essa è l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target che deve:

- considerare il funzionamento, le politiche di settore, nonché i progetti strategici e di miglioramento;
- essere misurabile in modo chiaro;
- tenere conto dello stato delle risorse;
- avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

Nel Piano devono essere, dunque, riportati:

- gli obiettivi specifici dell'amministrazione;

- risultati e impatti attesi per il prossimo triennio in termini quantitativi , quindi espressi con un set di indicatori e relativi target;
- il valore di partenza degli indicatori (baseline)
- le unità organizzative che devono contribuire al raggiungimento dei risultati attesi.

I risultati attesi devono essere, quindi, programmati su base triennale e bisogna definire degli indicatori di impatto.

Nell'albero della performance dell'Azienda, alcuni obiettivi, individuati quali strategici, in realtà corrispondono ad adempimenti normativi.

L'OIV suggerisce di inserire nel prossimo aggiornamento, per ogni obiettivo strategico, oltre la descrizione e i dati di contesto, gli indicatori di impatto, la fonte, l'unità di misura (ove possibile), il peso, il valore iniziale, il target del prossimo triennio, gli ambiti di misurazione ex art. 8 D. Lgs 150/2009 i dipartimenti interessati.

Dagli obiettivi strategici si passa agli obiettivi operativi. A ciascun dirigente dovranno essere assegnati gli obiettivi ai fini della valutazione della performance individuale e tali obiettivi saranno formalizzati con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi operativi sono articolati per macrostruttura (dipartimento/distretto) sono assegnati ai singoli direttori di dipartimento e in ossequio al meccanismo di assegnazione a cascata – ai CDR (strutture complesse, semplici a valenza dipartimentale) e da lì ai dirigenti. Anche per gli obiettivi operativi l'OIV suggerisce per il prossimo aggiornamento del Piano un'integrazione più tecnica delle informazioni circa la descrizione, l'analisi di coerenza con l'obiettivo strategico, le motivazioni della scelta degli indicatori e riguardo questi ultimi l'indicazione del numeratore, denominatore, l'unità di misura, l'ambito di misurazione, la fonte e il target. Tali suggerimenti si rendono opportuni ove possibile.

Segue l'analisi del contesto esterno ed interno. In tale sezione si fa riferimento al contesto territoriale, demografico, all'offerta assistenziale da parte di strutture private, all'assistenza sanitaria di base, all'assetto organizzativo-gestionale interno dell'azienda (per una maggiore comprensibilità è stato inserito all'interno del Piano l'organigramma aziendale) evidenziandone criticità e punti di forza.

L'ultima sezione del piano è dedicata al processo seguito e alle azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance.

Circa i principi, la delibera CIVIT/ANAC n. 112 del 2010 indica i principi generali cui deve attenersi il Piano:

- **Trasparenza:** il Piano ad oggi risulta pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente". L'OIV ritiene comunque che debbano essere attivate opportune iniziative di presentazione agli stakeholder interni ed esterni come le cosiddette "giornate della trasparenza".
- **Immediata intelligibilità:** il Piano è di dimensioni contenute e facilmente comprensibile. I contenuti tecnici e gli approfondimenti sono compresi nel corpo del Piano.
- **Verifica e verificabilità:** al punto 5 del Piano è descritto il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance ma ai fini di garantire la verificabilità del processo seguito, è opportuno che siano chiaramente definite le fasi, i tempi e le modalità del processo per la predisposizione del Piano (calendario del Piano) e per la sua eventuale revisione infra-annuale nel caso in cui intervenissero situazioni straordinarie.
- **Partecipazione:** È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa. Inoltre, deve essere favorita ogni forma di interazione con gli stakeholder esterni per individuarne e considerarne le aspettative e le attese. Il processo di sviluppo del Piano deve essere, pertanto, frutto di un preciso e strutturato percorso di coinvolgimento di tutti gli attori del sistema (mappatura, analisi e coinvolgimento degli stakeholder). Da un confronto con l'ufficio programmazione e controllo emerge che gli assegnatari degli obiettivi sono stati coinvolti nella fase di discussione e condivisione degli stessi obiettivi.
- **Coerenza interna ed esterna:** Il contesto esterno ed interno sono stati esaminati nel piano evidenziandone criticità e punti di forza.

- **Orizzonte pluriennale:** Si conferma che l'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.

In conclusione l'OIV invita l'Azienda a prendere in considerazione, per il prossimo aggiornamento, tutte le indicazioni finora esposte.

Infine, l'OIV, al fine di rendere il processo pienamente operante suggerisce, benché necessaria, l'attivazione di un apposito sistema informatico preposto al supporto del ciclo di gestione della performance.

Vibo Valentia, 03.03.2022

I componenti dell'OIV
Dott.ssa Patrizia Crucitti

Dr Roberto Garzulli

Il Presidente dell'OIV
Avv. Santo Gurzillo

ALLEGATO 1: SCHEDA STANDARD DI MONITORAGGIO AVVIO CICLO PERFORMANCE AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI VIBO VALENTIA					
ARGOMENTO	CATEGORIA		DOMANDA	RISPOSTA	ISTRUZIONI
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici	1.1	Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?	Sì, almeno il 50%	
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici		Esempi	Promuovere e sostenere le attività finalizzate a contrastare l'emergenza pandemica; rilancio delle attività chirurgica di elezione; campagna vaccinale.	
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici	1.2	Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?	CoINVOLGIMENTO dei Direttori di macrostruttura	
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici	1.3	A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?	Alle ondate pandemiche	
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici		Esempi	Promuovere e sostenere le attività finalizzate a contrastare l'emergenza pandemica	
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici	1.4	Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'ASL?	Non esistono variazioni	
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici	1.5	Se l'amministrazione ha redatto la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance?		
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Definizione degli obiettivi strategici		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici	2.1	Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	Sì, almeno il 50%	nel caso in cui tutti gli obiettivi siano privi di indicatori, specificare tale criticità nello spazio dedicato a "Eventuali ulteriori annotazioni" riga 33
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici	2.2	Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	Sì, almeno il 50%	
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici	2.3	La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sostanziali?	Sì, per almeno il 50% degli indicatori	
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:	SISR	specificare al massimo 5 applicativi informatici, utilizzando una riga per ciascun applicativo
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		Esempi	Indicatori di attività	
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici	2.4	Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	No	
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare le più importanti fonti esterne		specificare al massimo 5 fonti esterne, utilizzando una riga per ciascuna fonte
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare le più importanti fonti esterne		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare le più importanti fonti esterne		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare le più importanti fonti esterne		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		(se sì) specificare le più importanti fonti esterne		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Indicatori associati agli obiettivi strategici		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Obiettivi strategici	Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici	3.1	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	No	nel caso in cui tutti gli indicatori siano privi di target, specificare tale criticità nello spazio dedicato a "Eventuali ulteriori annotazioni" riga 38
Obiettivi strategici	Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici	3.2	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?	No	
Obiettivi strategici	Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici		Esempi		

Obiettivi strategici	Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Obiettivi strategici	Risorse assegnate agli obiettivi strategici	4.1	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?		
Obiettivi strategici	Risorse assegnate agli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Risorse assegnate agli obiettivi strategici	4.2	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?		
Obiettivi strategici	Risorse assegnate agli obiettivi strategici		Esempi		
Obiettivi strategici	Risorse assegnate agli obiettivi strategici		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Obiettivi operativi	Definizione degli obiettivi operativi	5.1	Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?	Si, almeno il 50%	
Obiettivi operativi	Definizione degli obiettivi operativi		Esempi	Azioni volte ad ottimizzare l'attività produttiva all'attuale	
Obiettivi operativi	Definizione degli obiettivi operativi	5.2	Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?	Si	
Obiettivi operativi	Definizione degli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Definizione degli obiettivi operativi		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi	6.1	Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	Si, almeno il 50%	nel caso in cui tutti gli obiettivi siano privi di indicatori, specificare tale criticità nello spazio dedicato a "Eventuali ulteriori annotazioni" riga 68
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi	6.2	Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	Si, almeno il 50%	
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi	6.3	La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sostanziosi?	Si, per almeno il 50% degli indicatori	
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		specificare al massimo 5 applicativi informatici, utilizzando una riga per ciascun applicativo
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare gli applicativi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi	6.4	Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	No	
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare le più importanti fonti esterne		specificare al massimo 5 applicativi informatici, utilizzando una riga per ciascun applicativo
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare le più importanti fonti esterne		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare le più importanti fonti esterne		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare le più importanti fonti esterne		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		(se si) specificare le più importanti fonti esterne		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Indicatori associati agli obiettivi operativi		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Obiettivi operativi	Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi	7.1	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	Si, almeno il 50%	nel caso in cui tutti gli indicatori siano privi di target, specificare tale criticità nello spazio dedicato a "Eventuali ulteriori annotazioni" riga 73
Obiettivi operativi	Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi	7.2	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?	No	
Obiettivi operativi	Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Obiettivi operativi	Risorse assegnate agli obiettivi operativi	8.1	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?		
Obiettivi operativi	Risorse assegnate agli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Risorse assegnate agli obiettivi operativi	8.2	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?		
Obiettivi operativi	Risorse assegnate agli obiettivi operativi		Esempi		
Obiettivi operativi	Risorse assegnate agli obiettivi operativi		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		

Obiettivi operativi	Analisi delle sedi territoriali:	9.1	Sono assegnati specifici obiettivi operativi alle sedi territoriali?	SI	
Obiettivi operativi	Analisi delle sedi territoriali:		Esempi		
Obiettivi operativi	Analisi delle sedi territoriali:	9.2	Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?		
Obiettivi operativi	Analisi delle sedi territoriali:		Esempi	Dipartimento Prevenzione (Dipartimento salute mentale e	
Obiettivi operativi	Analisi delle sedi territoriali:	9.3	Gli obiettivi e i relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa (benchmarking tra sedi territoriali)?	no	
Obiettivi operativi	Analisi delle sedi territoriali:		Esempi		
Obiettivi operativi	Analisi delle sedi territoriali:		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	10.1	In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?	Media	
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale		Esempi		
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	10.2	Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?		
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale		Esempi		
Qualità dei servizi	Standard di qualità dei servizi a domanda individuale		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Pari opportunità	Promozione delle pari opportunità	11.1	Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?	Si, ad almeno il 50%	
Pari opportunità	Promozione delle pari opportunità		Esempi	Obiettivo strategico: Iniziative promozione delle pari opportunità; Iniziative formative: Iniziative comunicative.	
Pari opportunità	Promozione delle pari opportunità		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti	12.1	Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?	Si, ad almeno il 50%	
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti		Esempi	Obiettivi a Diretori/Responsabili SC e SSUD	
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti	12.2	Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?	SI	
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti		Esempi	All'interno del processo di assegnazione a cascata	
Valutazione individuale	Obiettivi individuali dei dirigenti		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Processo di pianificazione	Coinvolgimento dei vari soggetti	13.1	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?	Alto	
Processo di pianificazione	Coinvolgimento dei vari soggetti		Esempi		
Processo di pianificazione	Coinvolgimento dei vari soggetti	13.2	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?	Alto	
Processo di pianificazione	Coinvolgimento dei vari soggetti		Esempi		
Processo di pianificazione	Coinvolgimento dei vari soggetti		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione	14.1	Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile più di una risposta)	Accompagnamento	Qualora sia necessario fornire più di una risposta utilizzare più righe
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione		Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile più di una risposta)		
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione		Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile più di una risposta)		
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione		Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile più di una risposta)		
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione		Specificare eventuale altra tipologia di interazione		
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione		Esempi		
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione	14.2	Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?		
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione		Esempi		
Processo di pianificazione	Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		

Processo di pianificazione	Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria	15.1	I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?		
Processo di pianificazione	Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria		Esempi		
Processo di pianificazione	Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria	15.2	Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?		
Processo di pianificazione	Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria		Esempi		
Processo di pianificazione	Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria	15.3	Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?		
Processo di pianificazione	Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria		Esempi		
Processo di pianificazione	Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		
Processo di pianificazione	Informazioni ulteriori sul processo	16.1	E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?	Si, parzialmente	
Processo di pianificazione	Informazioni ulteriori sul processo		Specificare eventuale modello di misurazione	Regolamento sistema di misurazione e valutazione	
Processo di pianificazione	Informazioni ulteriori sul processo		Esempi		
Processo di pianificazione	Informazioni ulteriori sul processo	16.2	Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?	Publicazione sul sito aziendale; pubblicazione su Amministrazione Trasparente	
Processo di pianificazione	Informazioni ulteriori sul processo		Esempi		
Processo di pianificazione	Informazioni ulteriori sul processo		Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:		

ALLEGATO 2: INFORMAZIONI DI SINTESI SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI PRESENTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE

N. Obiettivi strategici	1	N. obiettivi strategici tot.	54
N. Obiettivi strategici	2	N. obiettivi strategici con indicatori	54
N. Obiettivi strategici	3	N. indicatori tot	54
N. Obiettivi strategici	4	N. indicatori privi di formula di calcolo	
N. Obiettivi strategici	5	N. indicatori privi di target annuale	
N. Obiettivi strategici	6	N. obiettivi strategici con risorse economico-finanziarie assegnate	
N. Obiettivi strategici	7	N. obiettivi strategici con risorse umane assegnate	
N. Obiettivi strategici	8	N. obiettivi strategici assegnati alle sedi territoriali	13
N. Obiettivi operativi	1	N. obiettivi operativi tot.	201
N. Obiettivi operativi	2	N. obiettivi operativi con indicatori	201
N. Obiettivi operativi	3	N. indicatori tot	201
N. Obiettivi operativi	4	N. indicatori privi di formula di calcolo	
N. Obiettivi operativi	5	N. indicatori privi di target annuale	0
N. Obiettivi operativi	6	N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	
N. Obiettivi operativi	7	N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate	
N. Obiettivi operativi	8	N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali	31