

**Allegato 1: monitoraggio sul funzionamento complessivo del SVTI dei controlli interni relativo al ciclo della performance anno 2022**

<b>A. Performance organizzativa</b>				
<b>A.1</b>	<b>frequenza dei monitoraggi intermedi</b>			trimestrale
<b>A.2</b>	<b>destinatari reportistica</b>			Direzione strategica
				Direttori/responsabili CdR
				Gestori della spesa
<b>A.3</b>	<b>criticità rilevate nel corso dei monitoraggi hanno portato alla modifica degli obiettivi</b>			SI, degli obiettivi operativi
<b>B. Performance individuale</b>				
<b>B.1</b>	<b>categorie di personale oggetto di assegnazione obiettivi individuali</b>			
	<b>personale in servizio nel corso dell'anno (valore assoluto)</b>	<b>personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)</b>	<b>quota personale con assegnazione tramite colloquio (valore assoluto)</b>	<b>quota personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi (valore assoluto)</b>
Dirigenti Area Sanità	583	550	550	550
Dirigenti Area Funzioni Locali	17	17	17	17
Comparto	1.785	1.561	1.561	1.561
totale	2.385	2.128	2.128	2.128
non è stato valutato il personale in aspettativa/comando e il personale che al 31/12 non aveva raggiunto almeno i 40 gg lavorativi				
<b>B.2</b>	<b>coerenza del processo di assegnazione degli obiettivi con il Sistema</b>			
Dirigenti Area Sanità	SI			
Dirigenti Area Funzioni Locali	SI			
Comparto	SI			
<b>C. processo di attuazione del ciclo della performance STP (Struttura tecnica permanente)</b>				
<b>C.1</b>	<b>Unità di personale della STP</b>			4
<b>C.2</b>	<b>Unità di personale con competenze giuridiche</b>			2
	<b>Unità di personale con competenze economico gestionali</b>			1
	<b>Unità di personale con competenze altre</b>			1
<b>C.3</b>	<b>costo annuo STP</b>	la STP coincide con la UOC Programmazione Strategica	non ci sono costi aggiuntivi	
<b>C.4</b>	<b>composizione STP adeguata in termini di numero e bilanciamento delle competenze necessarie?</b>			SI

**D. infrastruttura di supporto  
Sistemi informativi e Sistemi informatici**

<b>D.1</b>	<b>sistemi di CDG (Controllo di Gestione Utilizzati)</b>		1
<b>D.2</b>	<b>Strutture Organizzative che fanno uso del CDG</b>		Direzione strategica
			Direttori/responsabili CdR
			UOC Programmazione e Controllo
			Gestori della spesa
<b>D.3</b>	<b>quali applicativi alimentano il CDG e con quali modalità</b>	COGE	manuale
		COAN	automatica
		SIS	automatica
		NOIPA (personale)	automatica
<b>D.4</b>	<b>altri sistemi alimentati con i dati del CDG e con quali modalità</b>	DWH	automatica
<b>D.5</b>	<b>il CDG è utilizzato per la misurazione degli indicatori di obiettivi strategici e</b>	obiettivi strategici obiettivi operativi	SI SI
	<b>ESEMPIO</b>	Budget annuo	(Valore dei costi consuntivi anno - valore dei costi concordati anno) /valore dei costi concordati anno
<b>D6</b>	<b>da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi ?</b>	COGE COAN	obiettivi strategici obiettivi operativi

**E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

<b>E.1</b>	<b>sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati</b>			
<b>tipologia di dati</b>	<b>disponibilità del dato</b>	<b>trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione</b>	<b>pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente</b>	<b>trasmissione ad altri soggetti dove effettuata</b>
articolazione uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	no banca dati no banca dati banca dati	pubblicazione diretta da parte del gestore banca dati		NO
consulenti e collaboratori	no banca dati	pubblicazione diretta da parte dell'ufficio competente		ANAGRAFE PRESTAZIONI

<b>tipologia di dati</b>	<b>disponibilità del dato</b>	<b>trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione</b>	<b>pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente</b>	<b>trasmissione ad altri soggetti dove effettuata</b>
dirigenti	banca dati	pubblicazione diretta da parte dell'ufficio		NO
incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	no banca dati	pubblicazione diretta da parte dell'ufficio competente		ANAGRAFE PRESTAZIONI
bandi di concorso	no banca dati	pubblicazione diretta da parte dell'ufficio		RL/BURL/GU
tipologia procedimenti	no banca dati	pubblicazione diretta da parte dell'ufficio		NO
bandi di gara e contratti	tracciato richiesto ai fini della pubblicazione su amministrazione trasparente	pubblicazione diretta da parte dell'ufficio competente		banche dati amm.ni pubbliche
sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici	non di competenza dell'amministrazione			
<b>E.1. b</b>	<b>sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la</b>			
<b>tipologia di dati</b>	<b>grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (soggetti che accedono)</b>	<b>banche dati non utilizzate per la pubblicazione (specificare perché)</b>		<b>pubblicazione in sezione diverse da amministrazione trasparente (specificare perché pubblicazione al di fuori)</b>
articolazione uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	dove sussistono banche dati le stesse sono accessibili al personale individuato (cfr sezione E1)	la pubblicazione avviene sempre manualmente a cura degli uffici responsabili del dato ove disponibili estraendo i dati dalla banca dati (cfr sezione E1 ed E2)		NO
consulenti e collaboratori				
dirigenti				
incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti				
bandi di concorso				
tipologia procedimenti				
bandi di gara e contratti				
sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici	non di competenza dell'amministrazione			
<b>E.2</b>	<b>modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio</b>			
	<i>n.b. la pubblicazione dei dati avviene a cura diretta del soggetto responsabile</i>			
<b>attività svolte dai soggetti</b>	<b>raccolta dati</b>	<b>pubblicazione dati online</b>	<b>supervisione e coordinamento</b>	<b>monitoraggio</b>
Direttore/responsabile UO detentrici dato	SI	SI	NO	NO

<b>E.2 modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio</b>				
<i>n.b. la pubblicazione dei dati avviene a cura diretta del soggetto responsabile</i>				
<b>attività svolte dai soggetti</b>	<b>raccolta dati</b>	<b>pubblicazione dati online</b>	<b>supervisione e coordinamento</b>	<b>monitoraggio</b>
responsabile della comunicazione	NO	NO	NO	NO
responsabile gestione sito web	NO	NO	NO	NO
responsabile SIS	NO	NO	NO	NO
RPCT	solo quelli di propria competenza	solo quelli di propria competenza	SI	SI
OIV	NO	NO	NO	SI
<b>E.3 monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV</b>				
<i>n.b. il monitoraggio dell'OIV avviene con cadenza annuale</i>				
	<b>oggetto del monitoraggio</b>	<b>modalità del monitoraggio</b>	<b>comunicazione esiti monitoraggio</b>	<b>azioni correttive innescate dagli esiti del monitoraggio</b>
strutture centrali	a) pubblicazione b) qualità/completezza	1) supporto informatico 2) eventuale colloquio con responsabili 3) sulla totalità dei dati per la pubblicazione e a campione per la qualità completezza	Direzione Strategica RPCT Programmazione e controllo	NO
<b>E.4 sistemi di rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione</b>				
		<b>presenza</b>	<b>note</b>	
sistemi per contare gli accessi alla sezione		NO		
sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione				
sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine wb in cui è strutturata la sezione				
sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione				
sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se l'ha già consultata in precedenza				
sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti				
sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccogliere giudizi				
sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relative alla pubblicazione dei dati				
sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione				
pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio accessi				
avvio di azioni correttive sulla base di proposte/segnalazioni dei cittadini				

### *F. definizione e gestione degli standard di qualità*

<i>F.1</i>	<b>l'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza ?</b>	SI
<i>F.2</i>	<b>l'amministrazione realizza misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità ?</b>	SI
<i>F.3</i>	<b>l'amministrazione ha adottato soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action</b>	gestione reclami gestione indennizzi gestione class action
<i>F.4</i>	<b>le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato percorsi per la revisione degli standard di qualità ?</b>	NO

**Allegato 2: monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali relativo al ciclo della performance anno 2023**

<b>B. Performance individuale</b>				
<b>A.1</b>	<b>categorie di personale oggetto di assegnazione obiettivi individuali</b>			
	<b>personale in servizio nel corso dell'anno (valore assoluto)</b>	<b>personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)</b>	<b>quota personale con assegnazione tramite colloquio (valore assoluto)</b>	<b>quota personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi (valore assoluto)</b>
Dirigenti Area Sanità				
Dirigenti Area Funzioni Locali				
Comparto				
totale	0	0	0	0
non è stato valutato il personale in aspettativa/comando e il personale che al 31/12 non aveva raggiunto almeno i 40 gg lavorativi				
<b>A.2</b>	<b>coerenza del processo di assegnazione degli obiettivi con il Sistema</b>			
Dirigenti Area Sanità				
Dirigenti Area Funzioni Locali				
Comparto				

**Allegato 3: monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance anno 2022**

1.	categorie di personale oggetto di assegnazione obiettivi individuali			quota personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		
		mese /anno	valutazione ancora in corso	
Dirigenti Area Sanità	465		SI	
Dirigenti Area Funzioni Locali	7		SI	
Comparto	1.633		SI	
totale	2.105			

non è stato valutato il personale in aspettativa/comando e il personale che al 31/12 non aveva raggiunto almeno i 40 gg lavorativi

2.	peso dei criteri di valutazione nella valutazione delle diverse categorie di personale	
	performance organizzativa CdR	performance individuale
Dirigenti Area Sanità	100%	100%
Dirigenti Area Funzioni Locali	100%	100%
Comparto	100%	100%

3.	distribuzione del personale per classi di punteggio finale			
	100% - 90%	89% - 60%	< 60%	totale
Dirigenti Area Sanità	260	165	40	465
Dirigenti Area Funzioni Locali	5	2	0	7
Comparto	1.494	99	40	1.633
totale	1.759	266	80	2.105

4.	totale delle retribuzioni/premio di risultato previsto ed erogato			
	importo massimo previsto (€)	importo eventuale acconto erogato (€)	mese e anno erogazione acconto	importo erogato a saldo (complessivo in assenza acconti) (€)
Dirigenti Area Sanità		NO	NO	
Dirigenti Area Funzioni Locali		NO	NO	
Comparto		NO	NO	

(\*) Per il personale della Dirigenza, gli importi indicati sono provvisori e non considerano eventuali residui derivanti da altri fondi.

Per il personale del comparto l'importo è da considerare definitivo in esito all'accordo sottoscritto in sede di contrattazione integrativa in data 2.3.2022

5.	distribuzione di personale per classe di retribuzione di risultato/premio			
	mese erogazione	100% - 90%	89% - 60%	< 60%
Dirigenti Area Sanità				
Dirigenti Area Funzioni Locali				
Comparto				

6.	coerenza del processo di valutazione ed erogazione dei premi con il Sistema	
Dirigenti Area Sanità	Il processo di valutazione è coerente con il Sistema	
Dirigenti Area Funzioni Locali		
Comparto		

<b>7. collegamento dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo alla performance individuale ?</b>			
		<b>criteri</b>	<b>data sottoscrizione</b>
Dirigenti Area Sanità		non esiste un contratto integrativo, sono stati adottati dei protocolli operativi siglati con le OOSS (sigla verbali condivisione con le OOSS 01/12/2015-10/12/2015-	delibera approvazione n. 02/DG del 11/01/2016
Dirigenti Area Funzioni Locali			
Comparto			delibera approvazione n. 01/DG del 11/01/2016
<b>8. unità di personale che ha fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal SM di cui all'art. 7 del d.lgs n. 150/2009 e loro esito</b>			
	<b>personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)</b>	<b>personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)</b>	<b>personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)</b>
Dirigenti Area Sanità	al momento non risultano		
Dirigenti Area Funzioni Locali			
Comparto			
<b>9. aggiornamento dei SMV con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella PA</b>			
si ritiene che i SMV siano sufficientemente aggiornati, tuttavia sono attualmente in fase di revisione			