



REGIONE PUGLIA

Organismo Indipendente di Valutazione

Legge Regionale 4 Gennaio 2011 n°1

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

REGIONE PUGLIA – Anno 2024

(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A) DEL D. LGS. N. 150/2009)

Premessa.

La Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rientra nel quadro generale dell'attività di monitoraggio dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul ciclo di gestione della performance. La presente Relazione è redatta in ottemperanza a quanto disposto dal d.lgs. n. 150/2009 che, all'art. 14, comma 4, lettera a), attesta che l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso".

La Relazione di seguito illustrata è stata curata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Puglia, costituito in forma collegiale nelle persone della dott.ssa Silvia Piemonte - Presidente, dott. Bernardo Notarangelo e dott. Maurizio Maraglino Misciagna – Componenti, tutti nominati con DGR n.352 del 20/03/2023 e in carica dal 10 maggio del 2023. Il Presidente e i Componenti dell'OIV sono ispirati, nella stesura del documento, dai principi d'indipendenza e imparzialità, garantendo la rispondenza della Relazione "ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato" (delibera CiVIT-ANAC n. 4/2012). La struttura e i contenuti della Relazione seguono le indicazioni contenute nella delibera n. 23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ex CiVIT.

L'OIV si è avvalso della collaborazione della Struttura del Controllo di Gestione per la compilazione delle *schede di monitoraggio* allegate: Delibera CiVIT-ANAC n. 23/2013, Allegato 1 *"Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente"* e Allegato 2 *"Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso"*.

Dalla delibera CiVIT-ANAC n. 23/2013 si desume che la finalità della Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni *"è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente"*.

Lo scopo della Relazione è pertanto quello di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente (delibera CiVIT-ANAC 4/2012).

La presente Relazione ha dunque la finalità di favorire un graduale processo di miglioramento e, mediante essa, l'OIV riferisce sul funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) dell'annualità precedente (2024) evidenziando criticità e punti di forza del sistema, con particolare attenzione ai risultati ottenuti, alle problematiche tuttora esistenti e alle proposte in base alle quali, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per sviluppare ed integrare ulteriormente il SMiVaP al fine di garantire la correttezza e completezza dei processi di misurazione e valutazione della performance.



REGIONE PUGLIA

Organismo Indipendente di Valutazione

Legge Regionale 4 Gennaio 2011 n°1

Vista la finalità della Relazione e data la citata prospettiva risulta, altresì, opportuno dare specifica evidenza anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il Ciclo avviatosi con l'ultimo Piano adottato ed integrato nel PIAO 2023-2025, adottato con Deliberazione di Giunta Regionale del 29 gennaio 2025, n. 50.

Il SMiVaP attualmente in vigore è stato introdotto con DGR n. 28/2020. L'attuale Sistema di **valutazione** risulta, nel complesso, adeguato all'articolazione dimensionale ed organizzativa dell'Ente, ma necessita di alcune modifiche che rendano il sistema stesso coerente con le recenti indicazioni della Funzione Pubblica sul tema.

Sebbene sussistano delle aree di miglioramento, si ritiene di poter complessivamente esprimere un giudizio di adeguatezza in tema di **integrità** e **trasparenza**, nonché nell'attività posta in essere dal RPCT che consente, se del caso, di adottare con tempestività le dovute azioni correttive.

1. Ciclo della performance, assegnazione e monitoraggio degli obiettivi anno 2024

Nel corso del 2024 la Regione Puglia ha garantito, quanto alle tempistiche di legge, il fisiologico processo di programmazione, con l'assegnazione degli obiettivi, e l'attività di monitoraggio intermedio, con relativo report infra-annuale.

Il Ciclo della performance è condizionato dalle disposizioni di cui all'art. 6 del DL n.80/2021, che ha definito il Piano integrato di attività e organizzazione come strumento di programmazione integrata di piani in precedenza definiti singolarmente. Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113) ha introdotto per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti l'obbligo di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che rappresenta un documento di programmazione unico destinato ad accorpare, tra gli altri, il Piano Performance; ciò al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Il quadro normativo delineato dal citato art. 6 D.L. 80/2021 è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 della norma. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, tra cui il Piano della performance; con il decreto 30 giugno 2022, n. 132 è stato definito il contenuto del Piano integrato, la cui sottosezione "Performance", predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.lgs. 150/2009, è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Il ciclo di gestione della performance 2024 è stato avviato, mediante l'aggiornamento degli obiettivi strategici triennali, così come previsto dall'art. 5 del D.lgs n. 150/2009, dall'art. 39 del D.lgs. n. 118/2011, nonché dal §2.4.2 del SMiVaP della Regione Puglia e la definizione, in coerenza con gli obiettivi strategici triennali, degli obiettivi operativi. Obiettivi strategici triennali e obiettivi operativi sono confluiti nel Piano della Performance 2024 adottato con Delibera di Giunta regionale n. 33 del 31.01.2024. Nella logica dell'albero della performance, in coerenza con le disposizioni normative innanzi citate, gli obiettivi strategici hanno rappresentato il punto di avvio per la successiva declinazione degli obiettivi operativi annuali.



REGIONE PUGLIA

Organismo Indipendente di Valutazione

Legge Regionale 4 Gennaio 2011 n°1

2. Performance organizzativa

La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano della performance e configura l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, data una certa disponibilità di risorse, impiega le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, migliorando il benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

L'art. 7 del d.lgs 150/2009, comma 2, lett. a), stabilisce che *“La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo...”*. L'OIV svolge la propria attività collegialmente ed in piena autonomia rispetto alle strutture dell'Amministrazione regionale, garantendo la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance nel suo complesso. Inoltre, esercita un'attività di monitoraggio e valutazione costante dei risultati conseguiti dai diversi livelli dell'organizzazione, che richiede inoltre un'attenta verifica delle capacità manageriali dei dirigenti titolari di strutture dotate di autonomia di budget, oltre che dei titolari di incarichi di funzione (organizzativa o professionale) del comparto.

In base a quanto invece disposto dall'art.14 del D. Lgs 150/09, commi 9 e 10, *“Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche”*. A tal riguardo, si segnala che la Regione Puglia non ha istituito la STP, le cui funzioni vengono assolte dalla struttura del Controllo di Gestione che provvede a garantire all'OIV il supporto istruttorio nello svolgimento delle proprie funzioni valutative della performance organizzativa.

La *scheda di monitoraggio* sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al Ciclo della performance in corso è allegata alla presente Relazione (Allegato 2).

Per l'annualità 2024, la fase di chiusura del Ciclo relativa alla valutazione finale dei risultati è in via di conclusione.

Il processo di definizione degli obiettivi e le caratteristiche degli stessi risultano complessivamente improntati ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009, anche se sussistono dei margini di miglioramento (*infra*).

La scheda di misurazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e la qualità dei dati utilizzati relativa al Ciclo della performance 2024 è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione A). A tal proposito si riscontra che la Regione ha implementato i processi di monitoraggio intermedio e si ritiene di evidenziare l'importanza di mantenere ed ulteriormente implementare dei congrui processi di monitoraggio intermedio, dimodoché si possa pervenire ad un'efficace integrazione tra frequenza, modalità e correlazione tra criticità eventualmente rilevate in tali monitoraggi e la conseguente eventuale modifica degli obiettivi pianificati ad inizio anno.



REGIONE PUGLIA

Organismo Indipendente di Valutazione

Legge Regionale 4 Gennaio 2011 n°1

3. Performance individuale

In linea con il modello dell'albero della performance, la programmazione e verifica della performance individuale è strettamente collegata alla dimensione della performance organizzativa. In particolare, la performance individuale misura il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di comportamenti, al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione. Inoltre il sistema prevede la valutazione dal basso di ogni dirigente da parte del personale assegnato.

Al momento della redazione della presente Relazione il processo di Valutazione relativo al Ciclo 2024 non si è ancora concluso, pertanto non risulta possibile analizzarne il completo svolgimento, l'adeguatezza delle modalità di comunicazione e l'esito, in termini di differenziazione dei giudizi, elemento, quest'ultimo, che l'OIV ritiene comunque opportuno sottolineare anche in questa sede con riferimento all'importanza della sua piena realizzazione nel processo di valutazione in corso e nei processi futuri.

La scheda di valutazione dell'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e della coerenza con le disposizioni del Sistema è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione B) e mette in evidenza come il processo di assegnazione degli obiettivi del Ciclo 2024 sia stato coerente con quanto previsto dal relativo SMiVaP.

Anche con riferimento al monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il Ciclo in corso (Allegato 2), la declinazione degli stessi obiettivi è avvenuta sulla base delle previsioni contenute dal vigente SMiVaP.

4. Processo di attuazione del ciclo della performance. Struttura Tecnica Permanente

La scheda sull'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente (STP) in termini di risorse umane, finanziarie e di competenze professionali disponibili è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione C). Come detto in premesso, la Regione Puglia non ha istituito una STP, le cui funzioni sono assolve dalla Struttura del Controllo di Gestione, cui si riferiscono i contenuti della sezione C della scheda di monitoraggio. Ad ogni modo, è possibile definire adeguata la composizione della struttura, sia in termini di unità di personale sia in termini di competenze del loro profilo professionale.

5. Infrastruttura di supporto

La scheda di valutazione sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione D).

La Regione Puglia utilizza un sistema applicativo di gestione delle performance, integrato con il controllo di gestione denominato GZoom (Allegato 1 sezione D) che viene utilizzato prevalentemente per la misurazione degli indicatori della performance operativa e individuale. I dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi derivano dai sistemi di contabilità generale-

L'OIV rileva, tuttavia, l'assenza di un sistema contabilità analitica in grado di consentire le rilevazioni automatiche e in tempo reale per centro di responsabilità/costo: i costi, in assenza di



REGIONE PUGLIA

Organismo Indipendente di Valutazione

Legge Regionale 4 Gennaio 2011 n°1

assenza di un sistema di contabilità analitica, vengono imputati ex post alle singole strutture utilizzando criteri indiretti di ribaltamento.

6. 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

L'implementazione di un sistema di *accountability* nei confronti di tutti i portatori di interesse è realizzata con la pubblicazione sul sito web istituzionale di una serie di informazioni che favoriscono la conoscenza dell'organizzazione e dei servizi resi, relative alle strutture centrali e periferiche dell'amministrazione, nonché tramite specifici report ed indagini i cui contenuti e risultati, anche mediante l'utilizzo di apposite piattaforme informatiche, vengono divulgati al pubblico.

Con la Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024 i termini relativi alle Attestazioni 2024 dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sono stati fissati come segue: rilevazione al 31 maggio, conferma rilevazione e trasmissione ad ANAC e successiva pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente entro il 15 luglio. L'OIV ha proceduto regolarmente alle predette Attestazioni.

La scheda di monitoraggio sui 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 è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione E). In molte delle fattispecie considerate, è presente un sistema automatico che consente di pubblicare direttamente la documentazione mediante invio/upload nella sezione "Amministrazione Trasparente".

7. Definizione e gestione degli standard di qualità

La scheda di ricognizione della definizione e gestione degli standard di qualità è allegata alla presente Relazione (Allegato 1 sezione F). Dal monitoraggio effettuato per il 2024 l'OIV rileva che non sono stati definiti dall'amministrazione standard di qualità per i propri servizi all'utenza.

8. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'OIV ritiene che il processo di misurazione e valutazione stimoli l'organizzazione della Regione nell'ottica di un graduale e continuo miglioramento.

Con visione prospettica si evidenzia, tuttavia, l'opportunità di approfondire la conoscenza delle attività realizzate dalla Dirigenza e dall'intera Struttura organizzativa per acquisire ulteriori informazioni utili a comprendere come il processo di miglioramento continuo (ciclo di Deming) ponga le basi sulle azioni correttive messe in campo a seguito dei diversi momenti di rilevazione, monitoraggio, misurazione e valutazione.

9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha proseguito un costante rapporto interlocutorio con l'amministrazione ed una dinamica sinergia di sviluppo condiviso delle fasi di gestione del Ciclo della performance.



REGIONE PUGLIA

Organismo Indipendente di Valutazione

Legge Regionale 4 Gennaio 2011 n°1

Per quanto concerne le modalità attraverso le quali sono state effettuate le attività di verifica, di cui alla presente Relazione e per quanto previsto nella Delibera CiVIT-ANAC n. 23/2013, l'OIV ha condotto tale processo durante i lavori delle proprie riunioni, mediante lo scambio di informazioni per via telematica con l'amministrazione, anche per il tramite della Struttura del Controllo di Gestione.

10. Proposte di miglioramento

In aggiunta agli aspetti emersi nelle diverse sezioni della presente Relazione, che possano essere ritenuti quali basi per porre in essere eventuali aggiustamenti nell'ottica del processo di graduale miglioramento, si evidenziano in questa Sezione alcune specifiche proposte di miglioramento e/o raccomandazioni:

1. Nel SMiVaP possono essere maggiormente evidenziate le modalità attraverso cui la Regione intenda verificare, nel concreto, il miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia delle prestazioni da parte dei dipendenti.
2. L'OIV sottolinea la necessità di prevedere meccanismi che consentano l'individuazione di obiettivi più sfidanti, in modo da pervenire anche ad una maggiore differenziazione delle valutazioni
3. L'OIV auspica l'introduzione di strumenti che consentano di acquisire il grado di soddisfazione degli stakeholders.
4. Nell'ambito della performance individuale, occorre prevedere meccanismi di valorizzazione della formazione individuale.
5. In merito al ruolo di supervisione dell'OIV circa il rispetto delle norme contenute nel Codice di comportamento, si raccomanda un'informazione puntuale e tempestiva in merito ai monitoraggi e a seguito di eventuali rilevazioni di mancato rispetto delle previsioni del Codice.

Bari, aprile 2025

Allegati:

- Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.
- Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente.

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti³.

A. Performance organizzativa				
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	☐ Nessuna ☐ Mensile ☐ Trimestrale ☒ Semestrale ☐ Altro			
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	☒ Organo di vertice politico-amministrativo ☐ Dirigenti di I fascia e assimilabili ☐ Dirigenti di II fascia e assimilabili ☒ Stakeholder esterni ☐ Altro			
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici ☒ Sì, modifiche agli obiettivi operativi ☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi ☐ No, nessuna modifica ☐ No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno			
B. Performance individuale				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	17	0	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	111	111	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☒ 0%
Non dirigenti	1.974 (dato al 31.12.2023)	803	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%

³I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X	☐	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X	☐	_____
Non dirigenti	X	☐	_____
C. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i> Struttura Tecnica Permanente (STP)			
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?		(valore assoluto)	
La STP non è mai stata costituita. Le risposte si riferiscono alla struttura del CdG di cui si avvale l'OIV.		_ 2	
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?		(valore assoluto)	
		_ 1	
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?		_ 1	
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?		_	
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:			
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne ⁴)		N.D.	
Costo di eventuali consulenze		_ _ _ _ _ _ _ 0	
Altri costi diretti annui		_ _ _ _ _ _ _ 0	
Costi generali annui imputati alla STP (30% retribuzioni lorde dedicato alle attività STP)		N.D.	
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)		x la STP ha un numero adeguato di personale ☐ la STP ha un numero insufficiente di personale x la STP ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale ☐ la STP ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale x la STP ha competenze adeguate in ambito giuridico	

	☐ la STP ha competenze insufficienti in ambito giuridico
--	---

⁴Nel caso in cui una o più unità di personale siano dedicate a tempo parziale alle attività della STP, il relativo costo deve essere proporzionato in funzione del FTE corrispondente (per esempio, se su base annua un'unità di personale impiega il 30% del suo tempo in attività della STP e il suo costo annuo è di 30.000€, il relativo costo del lavoro annuo da prendere in considerazione per il computo totale sarà di $30.000€ * 30\% = 9.000€$).

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici			
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?			
1			
N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati.			
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	☐ Tutte le strutture dell'amministrazione ☐ Tutte le strutture centrali ☐ Tutte le strutture periferiche ☐ Una parte delle strutture centrali (specificare quali) _____ ☐ una parte delle strutture periferiche:(specificare quali) _____		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema di contabilità generale	☐	☐	☐
Sistema di contabilità analitica	☐	☐	☐
Protocollo informatico	☐	☐	☐
Service personale del Tesoro (SPT)	☐	☐	☐
Sistema informatico di gestione del personale	☐	☐	☐
Altro sistema, _____	☐	☐	☐
Altro sistema, _____	☐	☐	☐
Altro sistema, _____	☐	☐	☐
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema informatico di Controllo strategico	☐	☐	☐
Altro sistema, _____	☐	☐	☐
Altro sistema, _____	☐	☐	☐

D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici ☐ Si ☒ No	Indicatori ob. operativi ☒ Si ☐ No
(se sì) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	_____ _____ _____ _____ _____	_Obiettivo: _Miglioramento, estensione e adesione ai tre programmi di screening oncologici Indicatore: _Incremento del 10% delle estensioni, adesioni ai tre programmi di screening
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. strategici	ob. operativi
Sistema di contabilità generale	☒	☒
Sistema di contabilità analitica	☐	☐
Altro sistema, _____	☐	☐

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 pubblicazione⁵

E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti⁶ compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Tipologie di dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☒ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☒ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione Nessuna comunicazione

⁵Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

⁶I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS

Consulenti e collaboratori	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☒ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a)PERLAPA; b)TELEMATICA; c)AGGIORNAMENTO TEMPESTIVO
Dirigenti	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☒ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☒ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☒ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) AMM.TRASP./PERLAPA; b) TELEMATICA; c) AGGIORNAMENTO TEMPESTIVO

Bandi di concorso	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☒ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☒ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Tipologia Procedimenti	☐ Archivio cartaceo Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☒ Inserimento manuale ☒ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Bandi di gara e contratti	☐ Archivio cartaceo ☒ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☐ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☒ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☒ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) ANAC; b) telematica; c) tempestiva. a) OPENCUP; b) telematica; c) tempestiva
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☒ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☒ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

E.1.b. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati			
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi			
Tipologie di dati	Grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (indicare i soggetti che accedono alle banche dati di archivio)	Banche dati non utilizzate per la pubblicazione dei dati (specificare le ragioni per cui tali fonti non alimentano la pubblicazione dei dati)	Pubblicazione in sezioni diverse da "Amministrazione Trasparente" (specificare le ragioni per cui la pubblicazione avviene al di fuori della sezione dedicata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica			
Consulenti e collaboratori			
Dirigenti			
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti			
Bandi di concorso			
Tipologia Procedimenti			
Bandi di gara e contratti			

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici			

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

N.B.: laddove le responsabilità variano a seconda delle tipologie di dati, indicare il soggetto che svolge l'attività con riferimento al maggior numero di dati. Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	X Sì ☐ No	X Sì ☐ No	X Sì ☐ No	X Sì ☐ No	X Sì ☐ No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	☐ Sì X No	☐ Sì X No	X Sì ☐ No	X Sì ☐ No	☐ Sì X No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	☐ Sì X No	☐ Sì X No	X Sì ☐ No	X Sì ☐ No	☐ Sì X No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	X Sì ☐ No	X Sì ☐ No	☐ Sì X No	X Sì ☐ No	☐ Sì X No
Responsabile della trasparenza	☐ Sì X No	☐ Sì X No	☐ Sì X No	X Sì ☐ No	X Sì ☐ No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No
OIV	☐ Sì X No	☐ Sì X No	☐ Sì X No	☐ Sì X No	☐ Sì X No
Altro soggetto (specificare quale)	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No

E.3. Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV

N.B.: laddove il monitoraggio varia a seconda delle tipologie di dati, indicare il modello relativo al maggior numero di dati

	Oggetto del monitoraggio	Modalità del monitoraggio	Estensione del monitoraggio	Frequenza del monitoraggio	Comunicazione degli esiti del monitoraggio (Indicare il soggetto cui sono comunicati gli esiti)	Azioni correttive innescate dagli esiti del monitoraggio (Illustrare brevemente le azioni)
Strutture centrali	x Avvenuta pubblicazione dei dati x Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	x Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati ☐ In modo automatizzato o grazie ad un supporto informatico x Verifica su sito ☐ Altro confronto con STP	☐ Sulla totalità dei dati x Su un campione di dati (STABILITO ANNUALMENTE CON DELIBERA ANAC)	☐ Trimestrale ☐ Semestrale x Annuale ☐ Altro	L'OIV comunica gli esiti del monitoraggio al RPCT e all'ANAC	A seguito del monitoraggio effettuato dall'OIV, il RPCT sollecita tutte le articolazioni organizzative dell'Ente a risolvere le eventuali criticità emerse, provvedendo alle necessarie pubblicazioni mancanti/da integrare/da correggere
Strutture periferiche (laddove presenti)	☐ Avvenuta pubblicazione dei dati ☐ Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	☐ Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati ☐ In modo automatizzato o grazie ad un supporto informatico ☐ Altro (specificare)	☐ Sulla totalità dei dati ☐ Su un campione di dati	☐ Trimestrale ☐ Semestrale ☐ Annuale ☐ Altro		
Corpi (laddove presenti)	☐ Avvenuta pubblicazione dei dati ☐ Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati	☐ Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati ☐ In modo automatizzato	☐ Sulla totalità dei dati ☐ Su un campione di dati	☐ Trimestrale ☐ Semestrale ☐ Annuale ☐ Altro		

	pubblicati	o grazie ad un supporto informatico ☐ Altro (specificare)				
--	------------	--	--	--	-------------------------	-------------------------

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”		
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi		
	Presenza	Note
	Sì/No	
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	Sì	Tramite il WAI – Dashboard – Riepilogo Visite è possibile monitorare gli accessi ad AT
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell’ambito della sezione	Sì	Tramite il WAI – Comportamento - Titolo Pagine è possibile monitorare gli accessi ai singoli link
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	Sì	Tramite il WAI – Comportamento - Titolo Pagine
Sistemi per verificare se l’utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell’ambito della sezione	Sì	Tramite il WAI – Visitatori - Log Visite
Sistemi per verificare se l’utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	Sì	Tramite il WAI – Visitatori - Log Visite – Guarda Profilo Visitatore è solo possibile vedere per ogni visitatore i link navigati
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	Sì	Tramite il WAI – Visitatori - Log Visite o Località
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	No	E’ presente il modulo “Valuta questo sito” ma rimanda alla pagina del Portale Istituzionale
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	No	E’ presente nel footer il rimando a

		Note-Legali di Portale istituzionale in cui segnalare errori
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	No	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	No	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	No	
F. Definizione e gestione degli standard di qualità		
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	☐ Sì ☒ No	
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	☐ Sì, per tutti i servizi con standard ☐ Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard ☐ Sì, per meno del 50% dei servizi con standard ☐ No	
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	☐ Sì, per gestire reclami ☐ Sì, per gestire <i>class action</i> ☐ Sì, per gestire indennizzi ☐ No	
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	☐ Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione ☐ Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione ☐ No, nessuna modifica ☐ No, nessuna esigenza di revisione	

Allegato 2: Il monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* in corso

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	18	0	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	111	111	X 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% X 0%
Non dirigenti	2.455 (dato al 31.12.2024)	996	X 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	X 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X	☐		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X	☐		
Non dirigenti	X	☐		