



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
COSENZA



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE ANNUALE OIV

sul monitoraggio del funzionamento complessivo
del sistema della valutazione, trasparenza
e integrità dei controlli interni

(ad. 14, comma,4 lettera a) del D.Lgs, n, 150/2009) e s.s.i.m.

(Anno 2019)

Relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'ASP di Cosenza (Anno 2019)

Indice

1. Indice	Pag. 2
2. Presentazione	Pag. 2
3. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	Pag. 3
3.1. Performance organizzativa	Pag. 4
3.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target della performance organizzativa	Pag. 5
3.1.2. Metodologia per la misurazione della performance organizzativa	Pag. 5
3.2. Il Sistema di Valutazione dei Dirigenti in Sanità	Pag. 5
3.3. Performance individuale	Pag. 7
3.3.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target della performance individuale	Pag. 7
3.3.2. Misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti	Pag. 7
3.4. Struttura Tecnica Permanente (STP)	Pag. 8
4. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controlli interni	Pag. 8
4.1. Integrazione con il ciclo di bilancio	Pag. 8
4.2. Integrazione con gli altri sistemi di controllo	Pag. 8
5. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione	Pag. 8
6. Definizione e gestione standard di qualità	Pag. 8
7. Coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 8
8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	Pag. 8
9. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione	Pag. 9
10. Allegato 1 e Allegato 2	Pag. 10

2. Presentazione

Fine principale della presente relazione è l'esposizione dell'esito annuale dell'attività di monitoraggio attuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, nell'anno 2019, sulle diverse fasi che compongono il ciclo di gestione della performance.

La relazione è stata prodotta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, che così recita: *L'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".*

L'OIV dell'ASP di Cosenza è stato nominato per il triennio 2019-2021 con delibera del Direttore Generale n. 1707 del 31 Ottobre 2018 si è insediata il giorno 17 Gennaio 2019 ed è così costituito:

- Prof Renato Guzzardi Presidente;
- Dr . Domenico Lacquaniti componente;
- Dott. Fulvio Scarpelli componente.

ha predisposto la seguente relazione schematica sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli

aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Si ricorda, infatti, che il ruolo dell'OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT.

L'operato dell'OIV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità. Come già evidenziato nella delibera CiVIT n. 4/2012; la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Sotto un profilo generale tale Relazione, prodotta nell'anno 2019, riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance relativo al 2018, annualità per la quale, allo stato, le attività di misurazione e valutazione risultano in fase di completamento.

Gli ambiti sui quali la relazione si è focalizzata sono i seguenti:

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance e Struttura Tecnica Permanente;
- D. Infrastruttura di supporto e Sistemi informativi e Sistemi informatici
- 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
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Per lo sviluppo della Relazione di cui trattasi l'OIV ha coinvolto il Direttore della Struttura Tecnica Permanente (STP) il quale ha relazionato con nota protocollo 47982 del 11/04/2019 che si riporta in Allegato 1, contenente la griglia di rilevazione predisposta dall'ex CIVIT, completa per ciascun ambito e integrata da una valutazione sintetica di facile comprensione prodotta anche attraverso diverse interviste ai principali responsabili delle Strutture aziendali.

Sono oggetto di analisi tutti gli aspetti che riguardano il percorso costruttivo della performance, dall'individuazione dei criteri fondanti il sistema di misurazione e valutazione, alla definizione di obiettivi, indicatori e target, alla predisposizione del Piano, nonché il processo di formazione e applicazione del Programma per la Trasparenza e l'Integrità.

3. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il ciclo della performance per il 2018 disciplinato nell'ASP di Cosenza dal Regolamento relativo al Sistema di Misurazione e valutazione della Performance Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza redatto in conformità al Decreto del Dirigente Generale della Regione Calabria, Dipartimento tutela della salute e politiche sanitarie N. 3957 del 27 Marzo 2012 avente per oggetto: "Approvazione Linee Guida Regionali in materia di Valutazione della Performance nel Servizio Sanitario Regionale"; nonché del Decreto del

Dirigente Generale della Regione Calabria , Dipartimento tutela della salute e politiche sanitarie N. 6860 del 5 Giugno 2014 avente per oggetto: "Approvazione Schema di Regolamento Aziendale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale..."; ed ancora, integrato dal Regolamento "Valutazione dei Dirigenti e Controllo strategico" concordato con le 00. SS. Della Dirigenza in data 15 Aprile 2008, nonché dal Regolamento " In materia dei criteri generali delle metodologie di valutazione anche ai fini del riconoscimento del merito e della attribuzione dei compensi di produttività del personale del comparto" allegato alla delibera 1482 del 6 Giugno 2013; così come modificati ed integrati successivamente da provvedimenti aziendali.

3.1 Performance organizzativa

La performance organizzativa è il risultato che l'Ente nel suo complesso, o una sua Unità organizzativa, relazionata alle "risorse" di cui dispone, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per cui l'Ente o la sua Unità Organizzativa è stato costituito ed, in ultima istanza nel caso dell'ASP, alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Nell'ASP di Cosenza la Performance viene misurata:

- a) a livello complessivo aziendale (Performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso) come media aritmetica delle Performance organizzative delle singole Unità organizzative in cui è articolata e relazionata agli obiettivi strategici regionali assegnati annualmente.
- b) a livello delle singole Unità Operative (Performance organizzativa di CdR);
- c) a livello del singolo dipendente della Dirigenza e del Comparto (Performance individuale) come meglio precisato in seguito

Si riportano nel seguito gli atti recenti con i quali l'ASP di Cosenza ha approvato i relativi documenti costitutivi dei Piani delle Performance:

- Piano delle Performance 2019-2021, adottato con Atto deliberativo N. 62 del 31 Gennaio 2019 avente per Oggetto." Adozione Piano della Performance 2019-2021".
- Piano delle Performance 2018-2020, adottato con Atto deliberativo N. 160 del 31 Gennaio 2018 avente per Oggetto." Adozione Piano della Performance 2018-2020".
- Piano delle Performance 2017-2020, adottato con Atto deliberativo N. 102 del 31 Gennaio 2017 avente per Oggetto." Adozione Piano della Performance 2017-2020".

Alla data di compilazione della presente Relazione risulta quanto segue:

- 1) La Valutazione della performance organizzativa, Anno 2017, delle strutture aziendali dell'ASP risulta completata e valutata dal precedente Organismo.
- 2) La Valutazione della performance organizzativa, Anno 2018, delle strutture aziendali dell'ASP non è ancora iniziata; sarà iniziata dall'attuale OIV a partire dalla data di compilazione ed adozione da parte dell'Azienda della Relazione sulla Performance Anno 2017, e successivamente alla conseguente validazione OIV prevista entro il 30 Giugno 2019.
- 3) Attualmente è in corso avanzato di sviluppo del "Sistema Aziendale dei Budget anno 2019" mediante la prevista "concertazione" dei contenuti del Piano della Performance, con riferimento all'Anno 2019, con i Centri di Responsabilità (CdR) dell'ASP di Cosenza.

3.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target della performance organizzativa

La struttura degli obiettivi ha consentito di migliorare l'analiticità della pianificazione e di ottimizzare il monitoraggio delle azioni intraprese, assumendo a riferimento obiettivi specifici e misurabili. Ne è conseguito che la loro definizione è stata strettamente connessa alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione,, in un quadro di miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Gli obiettivi sono stati chiaramente individuati ed hanno assunto un carattere "sfidante" rispetto alle attività ordinarie, determinando un risultato misurabile con attenzione in relazione ai vincoli (risorse disponibili), in modo da tradurre le politiche e gli obiettivi strategici dell'Azienda in interventi volti al miglioramento dell'impatto economico-finanziario e dell'efficacia dei servizi erogati, con particolare riferimento ai livelli di soddisfazione dell'utente.

Sono stati correttamente individuati gli indicatori di outcome, in relazione agli obiettivi strategici e gli indicatori di output per la misurazione degli obiettivi operativi.

Dall'analisi effettuata essi risultano congrui con la mission istituzionale e con le linee strategiche dell'Azienda, al fine di determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Tuttavia la valutazione su quest'ultimo aspetto è tutt'ora in corso.

L'OIV ha verificato che gli obiettivi comportamentali individuati, seppur sfidanti, sono risultati comunque congrui rispetto alle risorse disponibili.

In relazione agli obiettivi indicati nel Programma triennale per la trasparenza e per l'integrità si attesta che i medesimi sono stati correttamente integrati nel Piano della performance, all'interno della Area di mantenimento/miglioramento dell'attività ordinaria.

3.1.2 Metodologia per la misurazione della performance organizzativa

Il modello di misurazione elaborato dall'Azienda consente un costante controllo delle attività svolte, secondo parametri oggettivamente definiti, favorendo il tempestivo rilevamento degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati ed i conseguenti interventi correttivi.

Un elemento suscettibile di miglioramento è rappresentato dalla presenza di alcuni indicatori di natura qualitativa, correttamente individuati, ma non sempre immediatamente misurabili.

Gli obiettivi individuali comportamentali e la loro declinazione così come emerge dalla lettura delle relative schede per la Dirigenza ed per il personale del comparto, risultano essere chiari ed oggettivi.

Il sistema di misurazione e valutazione è stato ampiamente condiviso, anche con la pubblicazione sul sito istituzionale.

Quanto alle indagini relative all'identificazione del benessere organizzativo, rientrano nelle competenze della Struttura Tecnica Permanente (STP). Gli strumenti utilizzati per la rappresentazione della performance, risultano efficaci, ai fini di una corretta divulgazione e comprensione, e risultano allegate al Piano.

3.2 Il Sistema di Valutazione dei Dirigenti in Sanità

L'attività di valutazione della dirigenza in sanità trova esplicito e dettagliato riscontro nei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del Personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale che nel quadriennio normativo 2006-2009 all'art. 12 ha trovato sua esplicitazione ancora applicata e che qui di seguito riportiamo:

La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

I punti qualificanti del sistema di valutazione previsti dal CCNL del 3 novembre 2005 risultano così come di seguito specificato:

(Art. 25 comma.1) La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

(Art. 25 comma.3) La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26.

(Art. 25 comma.4 1° capoverso) I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

(Art. 25 comma.7) L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

(Art. 26 comma.1) Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

- a) il Collegio tecnico;*
- b) il Nucleo di valutazione;*

(Art. 26 comma.3) Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;*
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.*

(Art. 27 comma.1) La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;*
- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;*
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;*

Per tutti gli altri dirigenti:

- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;*
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali - quantitativi espressamente affidati;*
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.*

Le procedure di valutazione, così come espressamente previsto dal comma 4, devono essere improntate ai seguenti principi:

- *trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;*
- *informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;*
- *diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.*

3.3 Performance individuale

La performance individuale di un dato individuo , esprime il contributo fornito dall' individuo, in termini di esiti, alla Performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso, ovvero alla Performance organizzativa dell'Unità operativa di appartenenza.

3.3.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target della performance individuale

Dall'analisi dei dati è emerso che la valutazione del personale dirigenziale si compone di 2 aspetti: il primo relativo ai comportamenti organizzativi, il secondo relativo agli obiettivi e competenze individuali . Secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione ad entrambi gli aspetti sono stati assegnati pesi diversi.

3.3.2 Misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

Al momento della stesura della presente relazione, la valutazione di tutto il personale dirigenziale è in fase conclusiva. In particolare, risulta quanto segue:

- 1) La Valutazione della performance individuale, Anno 2016, di tutti dirigenti dell'ASP risulta completata e valutata dal precedente Organismo di valutazione ad eccezione delle valutazioni che in Prima istanza si configuravano come "Negative". Per tali valutazioni sarà attivato, in seconda istanza, il cosiddetto "meccanismo di salvaguardia" consistente nel "contraddittorio tra valutato e valutatore mediato dall'attuale OIV.
- 2) La Valutazione della performance individuale, Anno 2017, di tutti dirigenti dell'ASP risulta completata e valutata dall'attuale OIV nel Marzo 2019 ad eccezione delle valutazioni che in Prima istanza si configuravano come "Negative". Per tali valutazioni sarà attivato, in seconda istanza, il cosiddetto "meccanismo di salvaguardia" consistente nel "contraddittorio tra valutato e valutatore mediato dall'attuale OIV.
- 3) La Valutazione della performance individuale, Anno 2018, di tutti dirigenti dell'ASP sarà svolta in seconda istanza dall'attuale OIV successivamente alla data del 30 Maggio 2019 e successivamente alla Valutazione della Performance organizzativa delle relative strutture.
- 3) La Valutazione della performance individuale, Anno 2019, di tutti dirigenti dell'ASP sarà svolta in seconda istanza dall'attuale OIV successivamente alla data del 30 Maggio 2020 e successivamente alla Valutazione della Performance organizzativa delle relative strutture.

3.4 Struttura Tecnica Permanente (STP)

Gli scriventi hanno preso atto che la Struttura Tecnico permanente è costituita da 4 unità di personale, numero insufficiente, in ragione della complessità e dell'organizzazione aziendale.

4. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controlli interni

4.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Gli scriventi hanno preso atto che è stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, grazie ad alcune soluzioni organizzative poste in essere dagli uffici dirigenziali. In particolare, l'Ufficio finanza, contabilità e bilancio ha costantemente collaborato a tutte le fasi di predisposizione del Piano.

4.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'OIV ha preso atto che è stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed i controlli esistenti. In particolare, da una parte, per quanto riguarda la pianificazione ed il controllo strategico, risultano ben definiti gli indicatori economico-finanziari all'interno della programmazione delle attività.

5. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'OIV ha preso atto che il programma triennale per la trasparenza ed integrità 2019-2021 è stato adottato dall'Azienda con Delibera N. 62 del 31 Gennaio 2019 e quindi, nei termini previsti dalla normativa, che ha poi provveduto ad attuare le verifiche intermedie e finali programmate, pubblicandone i risultati sul sito istituzionale.

Dal rilevamento sulla pubblicazione dei dati emerge un sostanziale rispetto delle modalità previste, tenendo, altresì, presente che l'elaborazione di alcune informazioni è ancora in fase di ultimazione.

6. Definizione e gestione standard di qualità

Si rileva che la misurazione degli standard di qualità NON viene attuata.

Il sistema di rilevamento del benessere organizzativo interno è stato applicato mediante la predisposizione di articolati formulari disponibili sulla rete intranet.

7. Coinvolgimento degli stakeholder

Si rileva che nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance vi è stato un costante coinvolgimento dei principali stakeholder, rappresentati dalle Regioni, dagli Enti locali, dalle associazioni di categoria e dagli operatori del settore. Si evidenzia, inoltre, che gli stakeholder istituzionali e privati sono rappresentati nell'organo di vertice politico-amministrativo,

8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le modalità di monitoraggio dell'OIV sono:

- Incontri periodici, con cadenza almeno quindicinale, durante tutte le fasi di ciclo di gestione della performance (predisposizione del sistema di valutazione, redazione del piano e del programma di trasparenza, verifiche intermedie, processo di valutazione, relazione conclusiva)

Si è proceduto a verificare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza mediante la preliminare attestazione dell'adozione del programma attraverso la compilazione della prevista griglia annuale predisposta dall'ANAC

9. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

A conclusione dell'analisi operata sul ciclo della performance e dell'individuazione delle criticità riscontrate, gli scriventi ritengono opportuno proporre le seguenti modifiche da apportare al sistema di valutazione e misurazione, al fine di risolvere alcuni aspetti relativi al piano e alla gestione della performance:

9.1 Piena attuazione dell'Atto Aziendale;

9.2 Adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'ASP di Cosenza al D.Lgs N. 74 del 24 Maggio 2017;

9.3 Adeguamento del Regolamento di Valutazione dei Dirigenti al D.Lgs N. 74 del 24 Maggio 2017;

9.4 Adeguamento del Regolamento di Valutazione del personale del Comparto al D.Lgs N. 74 del 24 Maggio 2017;

9.5 Aggiornamento annuale del "Sistema della Performance" di cui alla circolare DFP 0000980 P del 09/01/2019

9.6 Eliminare (ex nunc) il comma 10 dell'art.7 del Regolamento di Valutazione dei Dirigenti che, a parere convinto, di questo Organismo risulta essere in contrasto con la normativa vigente.

9.7 Estendere software di valutazione delle Performance in coerenza col D.Lgs N. 74 del 24 Maggio 2017 (Decreto Madia) Art. 19-bis (partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali) commi 1,2,3,4,5

Cosenza li 24 Aprile 2019

L'OIV

F.to Prof. Renato Guzzardi Presidente

F.to Domenico Lacquaniti Componente

F.to Fulvio Scarpelli Componente

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente. (Anno 2018)

A) Performance Organizzativa

B) Performance Individuale

O) Infrastruttura di supporto, Sistemi informatici e Sistemi Informativi

E) Sistemi informativi e Sistemi informatici

F) Definizione e gestione standard di qualità

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo delle performance. (Anno 2018)

All' Organismo Indipendente di Valutazione
ASP Cosenza

Oggetto: *riscontro nota prot. 34802/2018 - trasmissione questionario CIVIT.*

Con riferimento all'oggetto, si allega alla presente il questionario di indagine di cui alle delibere CIVIT n° 4/2012 e n° 23/2013 .

L'indagine ha coinvolto:

- Risorse Umane
- Programmazione e Controllo
- SISA
- S.T.P. dell' O.I.V.
- RPCT

L'attività ha evidenziato elementi significativi atti a definire lo “stato dell’arte“ delle attività connesse alla misurazione e valutazione della performance, evidenziando criticità e punti di forza, sia di carattere generale che specifici, meglio delineati nella successiva analisi swot.

ANALISI SWOT

Punti di forza (strenght):

- Consapevolezza dei principali attori della necessità del cambiamento
 - Attuazione delle Linee Guida regionali in materia di: “valutazione delle performance nel servizio sanitario regionale” che in parte hanno recepito i processi già adottati nell’ASP di Cosenza
 - Presenza di regolamenti aziendali di valutazione sia per la dirigenza che per il personale del comparto
 - Atto aziendale di riferimento
 - Assegnazione degli obiettivi di budget
 - Sito web aziendale facilmente fruibile
 - Informatizzazione del processo di valutazione con utilizzo di originale ed esclusivo software gestibile anche da remoto
 - Monitoraggio con aggiornamento del database di tutto il personale dell’ASP, suddiviso per ruolo e tipologia d’incarico, nonché profilo del valutato
- Individuazione di posizioni non ortodosse

- Rapporto diretto instaurato dalla Struttura Tecnica Permanente dell'OIV con tutti i dirigenti (ruolo d'interposizione fra le parti) che ha prodotto una prassi più evoluta e matura nei rapporti dirigenziali, corroborando le rispettive posizioni gerarchiche
- Mitigazione di preesistenti conflitti interpersonali
- Promozione della cultura dell'MBO (management by objectives)
- Tutoraggio e formazione dei valutatori di prima istanza
- Costituzione primo archivio generale delle valutazioni dei dirigenti ASP Cosenza, atto propedeutico alle verifiche periodiche e di fine incarico (Collegi Tecnici)
- Regolamento e relative schede della valutazione professionali dei Dirigenti (Collegi Tecnici)
- Riconoscimento di benchmark attraverso l'esportazione di know how in altre realtà regionali (Lazio, Toscana e Campania)

Punti di debolezza (weakness):

- Non omogenea e/o formale assegnazione degli obiettivi
- Non ottimale attribuzione di risorse
- Adozione primo Atto Aziendale dell'ASP di Cosenza solo a fine 2017 e a tutt'oggi non completamente applicato
- Tumultuoso avvicendamento delle posizioni apicali aziendali (Direttori Distretto/Dipartimenti) con ricadute negative in termini di pianificazione/programmazione/valutazione
- Diretta conoscenza tra valutatore e valutati non sempre garantita
- Mancata ortodossa rimodulazione dei sistemi e regolamenti aziendali di valutazione anche alla luce delle recenti modifiche normative
- Carenza di idonei flussi informativi con la direzione strategica
- Assenza di un archivio generale centralizzato dei fascicoli personali
- Mancanza di adeguato supporto tecnico-informatico per la gestione di complessi database valutativi
- Modifiche normative che non tengono conto della complessità e degli specifici CCNL del SSN
- Sistemi tecnologici ed informatici non adeguati alla complessità aziendale
- Attori dei processi con limitata attitudine all'utilizzo dei sistemi informatici

Opportunità esterne (opportunities):

- Accresciuta attenzione nei confronti delle dinamiche valutative del personale
- Enfaticizzazione della valutazione individuale anche ai fini del riconoscimento di progressioni contrattuali e attribuzione incarichi/fasce
- Recepimento D.lgs. n°74/2017
- Riforma della Pubblica Amministrazione e della dirigenza pubblica con l'approvazione del ddl “ *Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione* “ approvato dal Consiglio dei Ministri il 14/02/2019
- Forte impulso a livello Nazionale e Regionale con ricadute per la misurazione della performance

- Programmi ministeriali e regionali per lo sviluppo dei processi di governance, dei sistemi operativi organizzativo/gestionali e per il monitoraggio e il controllo dell'efficienza ed efficacia dei servizi
- Linee Guida regionali in materia di valutazione delle performance nel servizio sanitario regionale

Minacce esterne (threats)

- Eccessiva burocratizzazione/appesantimento del sistema di misurazione/valutazione della performance
- Dissonanza e incoerenze tra indirizzi legislativi e coerenza con i CCNL della sanità in materia di valutazione
- Scarsa individuazione di risorse destinate a finanziare l'indennità di risultato/produttività
- Mancato rinnovo contrattuale della dirigenza del SSN
- Resistenza ai processi innovativi e di riforma del SSR e incapacità dei sistemi di riferimento a far fronte ai cambiamenti culturali, organizzativi e operativo/progettuali richiesti
- Resistenze delle categorie portatrici di interessi agli interventi di razionalizzazione e riorganizzazione dell'Azienda

Proposte di miglioramento:

- Rivisitazione Sistema Misurazione e Valutazione della Performance con formale recepimento degli ultimi indirizzi legislativi e degli impegni assunti in sede di CCIA
- Aggiornamento Regolamenti Valutazione con eliminazione delle criticità riscontrate nel corso dei precedenti esercizi valutativi
- Estensione software di valutazione alle propedeutiche fasi del processo di budget con possibilità di costante monitoraggio
 - Assegnazione di personale con competenze informatiche alla S.T.P. dell'O.I.V.
- Migliorare l'attuale report informatico con la Direzione Strategica/Risorse Umane/Programmazione e Controllo/RPTC
- Implementazione software di valutazione per ottimizzare il feedback tra valutato e valutatore, ammortizzando le criticità riscontrate

L'analisi evidenzia con forza alcuni fattori, rintracciabili in tutti e quattro i campi della SWOT, che sono fortemente interconnessi tra loro e che assumono caratteristiche di particolare complessità anche per l'attuale fase della Sanità calabrese. Mai come in questo periodo vincoli e opportunità sono stati così evidentemente interconnessi e/o reversibili: si può senz'altro affermare, che ogni vincolo può tradursi in possibilità e viceversa.

Tanto per quanto richiesto si formulano

Cordiali saluti.

Allegato 1:

Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* Anno 2018.

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input checked="" type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Direttori SOC <input type="checkbox"/> Responsabili SOS <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input checked="" type="checkbox"/> Altro - Apposito software consente accesso ai dati
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> 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
Direttori SOC + SOSD	_ 1 0 1	_ 1 0 1	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti	1 1 3 0		<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input checked="" type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Comparto	4 0 0 4		<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input checked="" type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

	Si	No	(se no) motivazioni	
Direttori SOC e Responsabili SOSD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Comparto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici

D.1. Quanti sistemi di Controllo di Gestione (CdG) vengono utilizzati dall'amministrazione?

1011|*

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.

FACOLTATIVA

D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CdG

- Tutte le strutture dell'amministrazione SOC
- Tutte le strutture centrali
- Tutte le strutture periferiche
- Una parte delle strutture centrali (specificare quali) _____
- una parte delle strutture periferiche specificare quali) _____

FACOLTATIVA

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

Sistema informatico di gestione del personale

Altro sistema - Gestione ricoveri

Altro sistema - Gestione specialistica

Altro sistema - Gestione farmaceutica

Altro sistema - Medicina convenzionata

FACOLTATIVA

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 <input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Indicatori ob. Operativi <input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	Riduzione incidenza Parti cesari % parti cesari su totale parti	Riduzione incidenza Parti cesari 15% su parti totali
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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Il sistema è in fase di implementazione (passaggio a nuovi sistemi regionali).

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 pubblicazione²

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

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	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

Consulenti e collaboratori	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
----------------------------	--	--	---	---

² Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione Telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

Bandi di concorso	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
-------------------	--	--	---	---

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

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.

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	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della trasparenza	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
OIV	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Altro soggetto (specificare quale)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"

	Presenza	Note
	Sì/No	
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	Sì	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	Sì	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	Sì	
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	Sì	
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	-	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	Sì	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccogliere i giudizi	Sì	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	Sì	
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	Sì	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	Sì	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	-	

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

F.1. L' amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
F.2 (se sì a F1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i>? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire <i>class action</i> <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> 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?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione

Allegato 2:

Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della
performance

ANNO 2018

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
Direttori SOC e SOSD	_ 1 0 1	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti	1 1 3 0	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50%- 100% <input checked="" type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Comparto	4 0 0 4	_ _ _ _	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input checked="" type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
		Sì	No	(se no) motivazioni
Direttori SOC e SOSD		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Responsabili SOS Dirigenti		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Comparto		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____