



Organismo Indipendente di Valutazione

Monitoraggio sull'avvio del Ciclo della *performance* 2015 - 2017



Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV

MARZO 2015

INDICE

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREMESSA | 3 |
| 1 - PIANO DELLA PERFORMANCE 2015-2017 | 5 |
| 1.1 DALLA RELAZIONE PROGRAMMATICA 2015-2017 AL PIANO DELLA PERFORMANCE | 5 |
| 1.2 GLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE | 5 |
| 1.3 GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA | 6 |
| 2 - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA | 7 |
| 2.1 STRUTTURE CENTRALI | 8 |
| 2.2 STRUTTURE TERRITORIALI | 8 |
| 2.3 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE | 9 |
| ALLEGATO TECNICO | 10 |

PREMESSA

Il Piano della *Performance* 2015-2017 (di seguito "Piano") è stato approvato dal Commissario Straordinario dell'Istituto con Determinazione n.5 del 30 gennaio 2015, che prevede la trasmissione del Piano stesso al CIV¹ e da mandato al Direttore Generale di eseguire tutti gli atti conseguenti di competenza, quali tra gli altri, l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità di 1° livello ed ai dirigenti preposti ad uffici di livello dirigenziale generale dei *budget* relativi agli obiettivi.

Detta determinazione ha avviato il ciclo della *performance* 2015, integrandosi con i precedenti atti di pianificazione e programmazione:

- Determinazione commissariale n.38 del 1° aprile 2014 con cui è stato emanato il Piano industriale 2014-2016;
- Determinazione commissariale n.99 del 16 giugno 2014 di pianificazione operativa delle attività di cui al Piano industriale;
- Determina n.8 del 17 giugno 2014 con cui il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato la Relazione programmatica 2015-2017, individuando le Linee di indirizzo dell'azione gestionale dell'Istituto;
- Determinazione Commissariale n.178 del 7 agosto 2014 con cui sono state individuate le Linee guida gestionali 2015;
- Nota preliminare a Bilancio di cui alla Determinazione commissariale n.43 del 23 dicembre 2014.

Gli indirizzi strategici individuati dal CIV per gli anni 2015-2017 sono stati tradotti in Linee guida gestionali dalla citata Determinazione n. 178 che ha individuato per il 2015 gli obiettivi da realizzare, integrandoli con gli obiettivi pianificati per il medesimo anno nelle suindicate determinazioni relative al Piano industriale, adottato ai sensi dell'art.21 del D.L. n. 201 del 6 dicembre 2011 - "Soppressione INPDAP ed ENPALS" (convertito in L.n.214/2011).

Con Circolari n.146 del 21/11/2014 e n.18 del 30/1/2015 il Direttore Generale ha avviato il processo di programmazione e budget rispettivamente per le sedi territoriali e per quelle centrali, specificando che la produzione nel 2015 dovrà

¹ Il Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza approvato con Deliberazione CIV n. 7 del 12 novembre 2013, all'art.12, comma 1, prevede che: Il CIV definisca in relazione agli indirizzi strategici ed in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione il Piano e la Relazione sulla *Performance* in conformità delle disposizioni previste dall'art.15 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150. Detto disposto regolamentare interno lascerebbe supporre che il Piano della *Performance* andrebbe definitivamente approvato dal CIV per essere operativo. Tale asserzione, come già precedentemente rilevato da questo Organismo, si confonde con altra parte della Determinazione Commissariale nella quale si dispone di trasmettere il Piano della Performance 2015 - 2017 al Dipartimento della Funzione pubblica ed ai Ministeri competenti.

essere caratterizzata dal forte orientamento alla generazione di valore sia per gli utenti, attraverso il miglioramento della qualità del servizio che per il bilancio dell'Istituto, in termini di incremento delle attività collegate all'accertamento dei contributi ed al controllo delle prestazioni, contribuendo alla riduzione del fabbisogno dei trasferimenti da parte dello Stato. Per quanto riguarda i Centri di responsabilità centrali, il processo di programmazione è rivolto sia al miglioramento dei livelli di efficienza delle attività istituzionali, sia a tradurre le linee programmatiche in concreti programmi di innovazione.

Il Piano della performance 2015-2017 si colloca, in questo vasto panorama di atti ufficiali, quale documento di sintesi che individua obiettivi, indicatori e target per il 2015 al fine di assicurare la completezza delle informazioni, la loro comprensibilità e facilità di accesso ai fruitori sia interni che esterni (art.10,co.1, D.Lgs. n.150/2009).

Però, pur nello sforzo profuso per attuare detta sintesi, il Piano della *performance*, risente delle note vicende che hanno visto un rapido avvicendamento ai vertici dell'Istituto, con conseguente proliferazione di documenti, adottati da diversi attori e tutti riguardanti gli obiettivi per il triennio 2015-2017. Tali documenti, infatti, non sempre coerenti fra di loro hanno influenzato il Piano della performance 2015, non permettendo, anche nel rispetto generale degli indirizzi, una perfetta corrispondenza tra gli obiettivi operativi in esso enunciati e gli obiettivi strategici indicati nella Relazione programmatica del CIV.

L'auspicabile rimodulazione degli obiettivi potrà però attuarsi in fase di monitoraggio trimestrale del Piano, dove sarà possibile inserirne di nuovi o riprogrammare quelli già in essere per allinearli completamente alle linee programmatiche del CIV e alla normativa d'interesse dell'Istituto emanata nel corso del 2014, ed eventualmente adeguarli alle proposte che i nuovi Organi, Presidente e Direttore Generale dell'Istituto, nominati rispettivamente a dicembre 2014 e febbraio 2015, ritenessero utili rinegoziare con la dirigenza.

1 - PIANO DELLA PERFORMANCE 2015-2017

1.1 Dalla Relazione Programmatica 2015-2017 al Piano della Performance.

La struttura del Piano e le modalità di redazione dello stesso hanno seguito, in gran parte, gli orientamenti profusi dalla CiVIT, oggi A.N.AC., con la Delibera n.112/2010 e successive integrazioni.

Il Piano, raccogliendo le raccomandazioni contenute in detta delibera in tema di redazione "comprensibile, completa di informazioni facilmente accessibili", ha suddiviso le informazioni stesse raggruppando quelle di carattere generale, utili al cittadino, nel documento denominato "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder*". Quelle funzionali, relative agli obiettivi strategici e gestionali, sono contenute nell'Allegato tecnico.

Si evidenzia, rispetto al 2014, l'allineamento della tempistica nella definizione degli strumenti programmatici nel rispetto dei termini previsti dal D.Lgs. n.150/2009, con un miglioramento nell' "integrazione tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico-finanziaria e del bilancio".

L'integrazione che si sta attuando, consentirà di ottimizzare la missione dell'Istituto all'interno del sistema di *welfare* del paese, in un momento in cui persiste la necessità di un contenimento della spesa pubblica e in presenza di una diminuzione delle risorse disponibili, ed il mantenimento dei livelli di efficienza richiesti nell'offerta dei servizi al cittadino.

1.2 Gli obiettivi del Piano della Performance.

A partire dall'anno 2015 il Piano prevede l'estensione di obiettivi a tutte le strutture organizzative dell'Istituto, sia quelle affidate alla responsabilità dei dirigenti, di prima e seconda fascia, che quelle assegnate ai funzionari.

Pur non risultando variato, rispetto all'anno precedente, il processo logico di programmazione e *budget* così come definito dalla normativa vigente in materia, viene data particolare attenzione alla valutazione dal punto di vista del miglioramento della qualità del servizio.

Gli obiettivi di miglioramento per le attività istituzionali delle Strutture centrali saranno collegati ad un nuovo sistema per la misurazione dell'efficienza basato su coefficienti di assorbimento e di impiego delle risorse umane.

Il Piano individua ed esplicita gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi assegnati, il piano delle attività istituzionali nonché gli obiettivi delle strutture centrali e periferiche e quelli più strettamente legati alla produzione.

Esso presenta, come nel 2014 ancora una mera caratterizzazione annuale e non pluriennale, come invece richiesto dalle circolari della CiVIT e dalle articolazioni pluriennali delle Relazioni programmatiche del CIV, venendo, quindi, meno quell'articolazione che dovrebbe permettere una maggior valorizzazione della tempistica di realizzazione degli obiettivi.

1.3 Gli obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale della Trasparenza.

Il Piano evidenzia il proprio collegamento con il Piano di prevenzione della corruzione e con il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, di cui alla Determinazione commissariale n.21/2014.

Si rileva che con Determinazione commissariale n.3 del 30 gennaio 2015 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017, trasmesso al CIV per l'approvazione definitiva, comprensivo del Programma triennale della trasparenza, che aggiorna ed integra il precedente Piano di prevenzione della corruzione.

È necessario, pertanto, che il Piano della *performance* 2015-2017 venga aggiornato attraverso la verifica degli obiettivi indicati, al fine della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche mediante l'individuazione di azioni organizzative atte a controllare possibili fenomeni corruttivi e a realizzare l'effettiva trasparenza richiesta dalle norme.

Non emergono, infatti, nel vigente Piano della *performance* gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza da imputare alle singole strutture centrali e periferiche.

2 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come per gli anni precedenti, anche per il 2015 la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture centrali e territoriali dell'Istituto viene effettuata attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori costruito in una prospettiva multidimensionale di efficacia, efficienza ed economicità.

Nelle tabelle di cui al capitolo 1.1 del Piano vengono riportate le Linee programmatiche ed i relativi indicatori temporali di realizzazione, che evidenziano la caratterizzazione annuale del Piano stesso.

Sono indicati i valori obiettivo delle singole linee guida gestionali che, nella gran parte hanno un indicatore temporale oppure espresso in valore assoluto o anche in numero di attività effettuate (es. obiettivo "accertato da vigilanza": 990.488.141,46 euro; obiettivo "prestazioni da vigilanza ispettiva: 261.937.240 euro ; obiettivo "unificazione delle piattaforme informatiche tra Ministero del lavoro, INPS e INAIL": definizione del Protocollo d'intesa entro il 30 06 2015; realizzazione piattaforma entro il 31 12 2015).

Una innovazione che si registra rispetto agli anni precedenti è la focalizzazione sull'incremento della qualità del servizio e della contribuzione al valore economico del bilancio - "generazione di valore" (vedi cap.1.3 del Piano) a cui saranno interessate tutte le strutture organizzative.

Inoltre, un nuovo sistema per la misurazione dell'efficienza delle attività istituzionali delle strutture centrali sarà basato su coefficienti di assorbimento e di impiego delle risorse umane.

Come già accennato, manca uno sviluppo triennale degli obiettivi strategici² in quanto l'anno solare è da intendersi quale indicatore di realizzazione annuale.

Nel Piano si evidenzia, altresì, come ad ogni struttura competa l'indicazione delle attività necessarie per l'auto funzionamento, ossia quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo.

²Art. 5, comma 1, Dlg.s n. 150/ 2009: "Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio".

2.1 Strutture centrali.

Gli obiettivi da conseguire nell'anno, da parte delle strutture centrali dell'INPS sono stati definiti programmi di innovazione ed obiettivi di miglioramento.

Per tutte le strutture centrali non coinvolte nella realizzazione dei programmi di innovazione ed obiettivi di miglioramento la programmazione annuale riguarderà esclusivamente le "attività istituzionali", per le quali nel 2015 viene introdotto un obiettivo di efficienza basato sulla rilevazione dell'assorbimento delle risorse umane.

Inoltre, al fine di valutare il contributo della direzione generale al miglioramento del valore generato dalle attività di produzione delle strutture territoriali il Piano individua specifici obiettivi in capo ad alcune strutture centrali (es. DC Pensioni: miglioramento del 3% dell'accertamento delle prestazioni indebite – vedi pag. 65 del Piano).

2.2 Strutture territoriali.

Il sistema informatico di pianificazione e controllo utilizzato dall'Istituto è basato sulla piattaforma SAP-BW Sem e corredato da un "Cruscotto Direzionale" che permette la rappresentazione mensile dei risultati raggiunti, a livello di singola struttura.

Gli obiettivi assegnati al territorio riguardano i seguenti ambiti:

- i volumi di produzione;
- gli obiettivi di efficienza, produttività ed impiego delle risorse umane;
- gli obiettivi di efficacia e qualità del servizio;
- gli indicatori di efficienza economica della gestione ed economicità;
- i valori della produzione strettamente correlati al Bilancio dell'Istituto.

La valutazione delle strutture regionali è effettuata sulla base di indicatori rappresentativi dell'andamento dei parametri sopra indicati.

L'aggregazione dei risultati analitici per ciascun indicatore, in funzione di specifici pesi e parametri di raggruppamento consente di pervenire ad una valutazione sintetica sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno.

Il confronto continuo con l'anno precedente e quello svolto mensilmente, sui prodotti/servizi, permette di valutare l'andamento gestionale e i risultati ottenuti

in ogni area di attività, consentendo eventualmente l'attivazione di correttivi nella gestione, tempestivi e dinamici in relazione agli scostamenti evidenziati rispetto all'obiettivo da raggiungere.

2.3 Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della *performance*.

Come già esposto in premessa il Piano della *performance* 2015-2017 si colloca, in coerenza con i numerosi atti ufficiali che lo precedono, come atto di raccordo con gli strumenti di programmazione finanziaria e di bilancio, generato dalla trasposizione nel Piano stesso degli obiettivi strategici ed operativi, con relativi indicatori e piani di impiego delle risorse umane ed economiche.

Nel quadro del processo di implementazione e successiva gestione del ciclo della *performance*, si inseriscono le attività di riprogrammazione degli obiettivi e dei piani di impiego delle risorse, che si dovessero rendere necessarie³ al fine di recepire i cambiamenti intervenuti nel corso dell'esercizio, relativamente alle variabili che possano influenzare il perseguimento degli obiettivi.

Tra le attività di riprogrammazione è auspicabile, là dove necessario, la ridefinizione degli obiettivi, per una più puntuale rispondenza agli indirizzi del CIV con particolare riguardo a quelli della lotta alla corruzione e di trasparenza da riformulare a seguito dell'adozione dei nuovi programmi e piani.

³ Dette necessità sono rilevate con la *SWOT Analysis*, variazione nel quadro macro-economico di riferimento, recepimento di disposizioni normative con impatto sui piani di attività, di produzione e/o sulle risorse finanziarie, economiche patrimoniali.

ALLEGATO TECNICO

Alla presente Relazione si allegano le schede di rilevazione sull'avvio del Ciclo della performance tratte dal "Portale della trasparenza" A.N.AC., che nel 2014 sono state compilate per trasmettere il monitoraggio all'A.N.AC. stessa.

In attesa che il Dipartimento della funzione pubblica, ora competente si esprima in materia, si è comunque ritenuto compilarle.



**Organismo
Indipendente
di
valutazione**

- 1 **Obiettivi strategici**
 - 2 **Obiettivi operativi**
 - 3 **Qualità dei servizi**
 - 4 **Pari Opportunità**
 - 5 **Valutazione individuale**
 - 6 **Processo di pianificazione**
 - 7 **Sintesi sugli obiettivi operativi**
-

1 Obiettivi strategici

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente

Non c'è rapporto individuale CiVIT 2014

1 – Definizione degli obiettivi strategici

1.1 - Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?

- Sì

* **Esempio:**

Potenziamento del modello organizzativo di offerta dei servizi ed adeguamento della rete territoriale

1.2 - Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?

Sì, c'è un coinvolgimento degli *stakeholder* esterni rappresentati dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza. Non risulta un coinvolgimento degli *stakeholder* interni per quanto attiene il processo di definizione degli obiettivi strategici; tuttavia gli *stakeholder* interni risultano coinvolti nel processo di definizione degli indicatori e target attraverso il sistema SAP-BW

* **Esempio:**

Individuazione obiettivi strategici da parte del Civ con la Relazione programmatica

1.3 - A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?

- Esigenza di adeguarsi a nuovo sistema welfare

* **Esempio:**

Nuovo modello dei servizi per cittadini ed imprese

1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?

-No

1.5 Se l'amministrazione ha redatto la Nota integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance

-Non ci sono differenze significative

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

2 - Indicatori associati agli obiettivi strategici

2.1 - Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?

- Gli Indicatori sono solo temporali : *cap.1.1, pag. 11 e 12*

***Esempio:**

PI: Creazione del fascicolo virtuale dell'utente

Indicatore: realizzazione entro il 31. 12. 2015, *pag.11*

2.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

-Sì

***Esempio**

Tutti quelli che hanno come obiettivi strategici i dati della produzione

2.3 - La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?

-Sì

Specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione

- sap bw sem
- cruscotto direzionale unico
- cruscotto gestionale
- sistema sap co
- gestione flussi documentali

2.4 - Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?

-No

3 - Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici

3.1 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?

-Si, tutti

***Esempio**

scostamento percentuale indicatore di qualità: *cap.3.1.1, pag.24*

3.2 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?

-Solo interna

4 - Risorse assegnate agli obiettivi strategici

4.1 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?

-Pianificazione delle linee di indirizzo, programmazione delle attività e budget

***Esempio**

Relazione programmatica CIV, bilancio di previsione ed allegata nota preliminare, circolare di avvio del processo di programmazione e budget

4.2 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?

tramite assegnazione risorse umane alle aree organizzative i cui valori si rinvencono in procedura SAPBWSEM

***Esempio**

Cap. 4.9, pag.58

2 Obiettivi operativi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente

Non c'è rapporto individuale CiVIT 2014

5 - Definizione degli obiettivi operativi

5.1 - Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?

- Sì, tutti

* **Esempio:**

Gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi operativi e sono dettagliati nell'ambito del cruscotto unico direzionale: cap. 1.1, pag.10

5.2 - Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?

Il processo di negoziazione non risponde appieno all'iter definito dai regolamenti interni.

* **Esempio:**

Gli obiettivi ai Dirigenti di I fascia vengono assegnati con circolari e messaggi.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative

6 - Indicatori associati agli obiettivi operativi

6.1 - Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?

- Sì, tutti

* **Esempio**

Vedi allegato tecnico al P.P. 2015

6.2 - Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

- Sì, tutti

*** Esempio:**

Cap 3.8, p.44. La struttura degli obiettivi delle direzioni regionali (Vedi allegato tecnico tab.9)

6.3 - La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?

- Sì, per tutti gli indicatori

Specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione

- cruscotto gestionale
- cruscotto direzionale
- sap bwsem
- Verifica WEB
- procedura COAN

6.4 - Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?

- No

7 - Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi

7.1 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?

- Sì, almeno il 50%

*** Esempio:**

Tutti quelli inerenti alla produzione come, ad esempio, riscatti e ricongiunzioni: pag.26

7.2 - I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?

- Sì, solo interni

8 - Risorse assegnate agli obiettivi operativi

8.1 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?

- Attraverso il bilancio gestionale

*** Esempio:** Circolare del Direttore Generale: Avvio programmazione e budget

8.2 - Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?

- Bilancio gestionale

9 - Analisi delle sedi territoriali

9.1 - Sono assegnati specifici obiettivi operativi alle sedi territoriali?

- Sì, a tutte

*** Esempio:**

Vedi Allegato tecnico

9.2 – Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?

- Sì tutti

*** Esempio:**

Liquidazione ammortizzatori sociali ed accertamento prestazioni indebite (*allegato tecnico*)

9.3 - Gli obiettivi e i relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa (*benchmarking* tra sedi territoriali)?

- Sì, tutti

*** Esempio:**

Verifica attraverso cruscotto gestionale

3 Qualità dei servizi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente

Non c'è rapporto individuale CiVIT 2014

10 - Standard di qualità dei servizi a domanda individuale

10.1 - In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?

- Alta

* **Esempio:**

Liquidazione prestazioni a sostegno del reddito entro i termini.

10.2 - Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?

- No

4 Pari Opportunità

11 - Promozione delle pari opportunità

11.1 - Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?

- No

5 Valutazione individuale

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente

Non c'è rapporto individuale CiVIT 2014

12 - Obiettivi individuali dei dirigenti

12.1 - Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?

- Sì

* **Esempio:**

Cap. 1.1, pag.10

12.2 - Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?

- Sì soprattutto a livello regionale

* **Esempio:**

Attraverso colloqui tra soggetti interessati e assegnazione formale degli obiettivi.

6 Processo di pianificazione

13 - Coinvolgimento dei vari soggetti

13.1 - Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?

- Alto

* **Esempio:**

Relazione programmatica triennale del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

13.2 - Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?

- Medio

* **Esempio:**

Confronto con il vertice nella conferenza dei dirigenti

Capp. 2.2 p e 2.3, pagg. 16-20

14 - Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione

14.1- Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione?

- Accompagnamento

* **Esempio:**

Attraverso tavoli di confronto

14.2 - Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano? -

Sostanziale

* **Esempio:**

Supporto al fine di una maggiore puntualizzazione degli obiettivi strategici e rispetto della tempistica

15 - Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria

15.1 - I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?

- I processi utilizzano gli stessi sistemi

* **Esempio:**

Interazione delle banche dati ai fini della costruzione del bilancio gestionale

15.2 - Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?

- Sì

* **Esempio:**

Processo individuato nel regolamento di contabilità ed amministrazione

15.3 - Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?

- Sì

* **Esempio:**

Incontri e scambi di informazione e dati

16 - Informazioni ulteriori sul processo

16.1 - E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*?

- No

16.2 - Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?

- **Internet:** Amministrazione trasparente

- **Intranet** Messaggi, circolari,

Corsi di formazione: strategia dei vasi comunicanti e *focus group*

7 Sintesi sugli obiettivi operativi

| Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano della <i>performance</i> e non desumibili dai dati inseriti dalle amministrazioni nel Portale della Trasparenza |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Numero obiettivi operativi totali |
| 106 |
| Numero obiettivi operativi con indicatori |
| 106 |
| Numero indicatori totali |
| 106 |
| Numero indicatori privi di formula di calcolo |
| 0 |
| Numero indicatori privi di target annuale |
| 0 |
| Numero obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate |
| 106 |
| Numero obiettivi operativi con risorse umane assegnate |
| 106 |
| Numero obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali |
| 44 |