

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

***MONITORAGGIO DI 1° LIVELLO DELL'AVVIO  
DEL CICLO DELLA PERFORMANCE***

***ANNO 2020***

Con il presente documento, l'OIV relaziona sulle attività di avvio del ciclo della performance 2020 dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASU FC) concludendo il monitoraggio di primo

livello riguardante l'avvio del Ciclo della performance 2020, secondo quanto indicato nelle Delibere n. 23/2013 e n. 6/2013 della Civit.

Le linee guida definite nei richiamati documenti, relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alle modalità di svolgimento del controllo di primo livello sull'avvio del Ciclo della performance, seppure non vincolanti, hanno costituito il riferimento principale degli argomenti proposti nella Scheda Standard di monitoraggio, redatta e allegata come parte integrante al presente documento.

In linea con quanto previsto anche dal DPR n. 105/2016, art. 6, comma 2, "L'organismo indipendente di valutazione svolge le funzioni e le attività di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con l'obiettivo di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Verifica, inoltre, che l'amministrazione realizzi, nell'ambito del ciclo della performance, un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale".

Con L.R. n. 27 del 17 dicembre 2018 è stato definito il nuovo assetto istituzionale del Servizio Sanitario Regionale che ha visto l'istituzione dell' Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASUFC) (che ha unito la ex ASUIUD, parte dell'AAS2 Bassa Friulana-Isontina e l'AAS3 "Alto Friuli-Collinare – Medio Friuli") a partire dal 1/1/2020.

Con decreto n. 8 del 10.01.2020 l'ASUFC ha adottato il Piano Attuativo Locale (PAL) per l'anno 2020, recependo la proposta di PAL adottata con decreto n. 1150 del 30.12.2019; il documento è stato pubblicato sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito aziendale.

Al 31.01, data l'assenza dell'atto di organizzazione della nuova azienda, previsto allora entro il 30.06, necessario per l'individuazione delle articolazioni organizzative cui assegnare gli obiettivi da raggiungere, l'Azienda ha deciso di rinviare l'adozione del Piano della Performance nella sua completezza, utilizzando il PAL come punto di riferimento per le attività aziendali.

Pertanto, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n. 150 del 2009, è stata data comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica, che il Piano della Performance non sarebbe stato prodotto nei termini.

L'emergenza pandemica ha profondamente modificato le priorità di intervento della Regione e dell'Azienda. Il processo di definizione dell'organizzazione aziendale è stato fermato. L'ASU FC ha comunque proceduto con singoli atti di riorganizzazione per definire gli assetti di alcune strutture per le quali era necessaria l'attribuzione delle responsabilità, data l'unificazione delle tre precedenti aziende (Es: Dpt di Prevenzione, DSM, Gestione Economica e Finanziaria, Programmazione e controllo di gestione, Gestione del personale, Affari generali, Dipartimento tecnico, Dipartimento delle Funzioni ospedaliere, ...).

Dato il contesto complessivo, istituzionale ed epidemiologico, che non consente la predisposizione dell'atto aziendale in tempi utili per l'avvio della programmazione operativa, la Direzione aziendale ha valutato opportuno avviare un percorso di definizione degli obiettivi semplificato che permettesse di completare l'avvio del ciclo della performance.

La Direzione ha chiesto a ciascun centro di responsabilità, nelle sue articolazioni organizzative, di predisporre una scheda obiettivo per esplicitare gli impegni e gli obiettivi per l'anno in corso, inserendo gli obiettivi PAL o altri eventuali obiettivi in continuità con il 2019 o proposti ex novo.

Le schede obiettivo così definite sono lo strumento di collegamento ai sistemi premianti, nelle modalità previste dai SMVP delle tre aziende cessate.

L'iter di definizione ha previsto la trasmissione delle scheda di ciascuna articolazione organizzativa, a cura della SOA che ne ha curato la predisposizione, alla SOC Programmazione e controllo che verifica la misurabilità degli indicatori e la coerenza rispetto ai contenuti della programmazione regionale. Nella scheda finale, per quest'anno, sono compresi solo gli obiettivi incentivati.

Il momento amministrativo in cui la scheda viene resa definitiva sarà la trasmissione del monitoraggio con la firma del responsabile della articolazione stessa.

L'attività di monitoraggio dell'OIV, come indicato nelle delibere CIVIT/ANAC n. 6/2013 e 23/2013, è svolta in maniera sistematica.

Allo scopo, l'Organismo si è attenuto alle seguenti fasi:

1. esame del Piano Attuativo 2020, approvato con Decreto n. 8 del 10.01.2020;
2. personalizzazione della scheda standard di monitoraggio fornita dalla CIVIT/ANAC a supporto dell'attività dell'OIV;
3. colloqui con il Direttore della SOC Programmazione e Controllo di Gestione al fine della raccolta delle informazioni non direttamente desumibili dal Piano e necessarie a completare la scheda standard di monitoraggio e confronto con la SOC Risorse Umane per le informazioni necessarie per la valutazione dell'assegnazione degli obiettivi individuali;
4. elaborazione del giudizio di sintesi a conclusione del monitoraggio.

La scheda *standard* (allegato 1), parte integrante del presente documento, utilizzata per il monitoraggio si articola sui seguenti aspetti:

1. Processo di redazione del Piano e rispetto della tempistica;
2. Obiettivi Operativi;
3. Obiettivi RAR;
4. Obiettivi assegnati dal DG;
5. Valutazione Individuale;
6. Qualità dei Servizi
7. Pari opportunità;
8. Informazioni quantitative;

## **Rilievi conclusivi sull'avvio del ciclo 2020**

Tutto ciò premesso l'Organismo da atto che dal questionario, che è stato compilato dall'Azienda in modo dettagliato ed esaustivo, si evince come, nonostante la mancanza dell'atto aziendale e la coesistenza di 3 SMVP, l'Azienda sia riuscita a strutturare in modo organico l'avvio del ciclo della performance.

La Direzione Strategica, con il supporto della SOC Programmazione e Controllo, per continuare a garantire la trasparenza del processo di assegnazione degli obiettivi annuali, ha dato sempre evidenza ai soggetti coinvolti nel ciclo della Performance delle modifiche introdotte rispetto agli originari tre Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance, tanto in attesa della definizione del nuovo SMVP.

L'OIV invita l'Azienda a considerare il processo messo in atto (in particolare il sistema di attribuzione degli obiettivi "a cascata" dalla Direzione, alle SOA, alle Strutture operative), affinché questa esperienza estemporanea diventi patrimonio per il definendo SMVP dell'ASU FC.

L'OIV sottolinea la correttezza del percorso attuato, in particolare alla luce della situazione emergenziale in essere, auspicando comunque che l'azienda definisca, anche alla luce dei suggerimenti di cui al verbale n. 5 del 9/10/2020, un SMVP unitario.

L'OIV riconosce la difficoltà del momento che ha conseguentemente comportato un ritardo nell'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali, riservandosi l'analisi della relativa documentazione nel corso delle prossime sedute.

Udine, 6/11/2020

Il Presidente

- dott.ssa Silvana De Simone                      Firmato

I componenti:

- dott. Francesco Taiti                              Firmato

- dott.ssa Cristina Zavagno                      Firmato

<p align="center"><b>SCHEDA DI MONITORAGGIO AVVIO CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2020</b>  <b>(compilata a cura dell'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale)</b></p>			
Ambiti	Aspetti considerati	Si/No	Osservazioni
A) Processo di redazione del Piano e rispetto della tempistica			
	1. Redazione del piano della performance e rispetto della tempistica		
A-1.1	Il Piano è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio 2020 ? (D.Lgs 150/2009)	si	<p>Con decreto n. 8 del 10.01.2020 l'ASUFC ha adottato il Piano Attuativo Locale (PAL) per l'anno 2020, recependo la proposta di PAL adottata con decreto n. 1150 del 30.12.2019; il documento è stato pubblicato sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito aziendale.</p> <p>Al 31.01, data l'assenza dell'atto di organizzazione della nuova azienda, previsto allora entro il 30.06, necessario per l'individuazione delle articolazioni organizzative cui assegnare gli obiettivi da raggiungere, si è deciso di rinviare l'adozione del Piano della Performance nella sua completezza, utilizzando il PAL come punto di riferimento per le attività aziendali. Pertanto, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n. 150 del 2009, si è data comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica, che il Piano della Performance non sarebbe stato prodotto nei termini.</p> <p>L'emergenza pandemica ha profondamente modificato le priorità di intervento della Regione e dell'Azienda. Il processo di definizione dell'organizzazione aziendale è stato fermato. L'ASU FC ha comunque proceduto con singoli atti di riorganizzazione per definire gli assetti di alcune strutture per le quali era necessaria l'attribuzione delle responsabilità, data l'unificazione delle tre precedenti aziende (Es: Dpt di Prevenzione, DSM, Gestione Economica e Finanziaria, Programmazione e controllo di gestione, Gestione del personale, Affari generali, Dipartimento tecnico, Dipartimento delle Funzioni ospedaliere, ...).</p> <p>Dato il contesto complessivo, istituzionale ed epidemiologico, che non consente la predisposizione dell'atto aziendale in tempi utili per l'avvio della programmazione operativa, la Direzione ha valutato opportuno avviare un percorso di definizione degli obiettivi semplificato che permettesse di completare l'avvio del ciclo della performance.</p> <p>LA Direzione ha chiesto a ciascun centro di responsabilità, nelle sue articolazioni organizzative, di predisporre una scheda obiettivo per esplicitare gli impegni e gli obiettivi per l'anno in corso, inserendo gli obiettivi PAL o altri eventuali obiettivi in continuità con il 2019 o proposti ex novo.</p> <p>Le schede obiettivo così definite sono lo strumento di collegamento ai sistemi premianti, nelle modalità previste dai SMVP delle tre aziende cessate.</p> <p>L'iter di definizione prevede la trasmissione delle scheda di ciascuna articolazione organizzativa, a cura della SOA che ne ha curato la predisposizione, alla SOC Programmazione e controllo che verifica la misurabilità degli indicatori e la coerenza rispetto ai contenuti della programmazione regionale. Nella scheda finale, per quest'anno, sono compresi solo gli obiettivi incentivati.</p> <p>Il momento amministrativo in cui la scheda viene resa definitiva sarà la trasmissione del monitoraggio con la firma del responsabile della articolazione stessa.</p>
A-1.2	Il Piano è coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance?	no	Al momento attuale coesistono 3 SMVP, date le stesse motivazione del punto precedente.

Allegato al Monitoraggio di 1° livello dell'avvio del ciclo della performance 2020

Ambiti	Aspetti considerati	Si/No	Osservazioni
A-1.3	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di vertice dell'Azienda?		L'organo di vertice ha recepito il PAL, predisposto dal precedente Commissario straordinario, seguendo le Linee per la gestione regionali. L'organo di vertice ha fornito le direttive sul percorso di definizione degli obiettivi, indicando altresì alcune priorità legate alle contingenze aziendali, che si sono tradotte in alcuni obiettivi specifici riportati in alcune schede obiettivo.
A-1.4	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della Dirigenza?		Il coinvolgimento dei Centri di Responsabilità è avvenuto "a cascata", ovvero per il tramite delle Strutture operative Aziendali (DMO, DSM, Distretti, ...), che hanno assegnato gli obiettivi alle strutture a loro afferenti. Laddove la struttura non fosse inserita in un dipartimento, gli obiettivi sono assegnati dalla Direzione strategica.
A-1.5	È prevista una tempistica per il monitoraggio in itinere e l'applicazione di eventuali interventi correttivi?	si	L'iter normativo regionale prevede delle rendicontazioni trimestrali per il PAL. I termini dei procedimenti sono slittati in coerenza con i Decreti Legge dell'emergenza COVID. Per gli obiettivi assegnati alle Strutture è previsto un monitoraggio infrannuale al 31.10, con eventuale modifica dei risultati attesi.
A-1.6	Il Piano è coerente con la programmazione economico-finanziaria?	si	
A-1.7	Il Piano è coerente con le politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza?	si	
A-1.8	Il Piano è coerente con le politiche di pari opportunità e benessere organizzativo?	si	
<b>B) Obiettivi Operativi</b>			
<b>1. Definizione degli obiettivi operativi</b>			
B-1.1	Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?	si	L'obiettivo assegnato alla specifica struttura concorre al mantenimento/miglioramento della performance aziendale. Non sempre c'è perfetta adesione tra obv operativi ed obv strategici. Sono sicuramente coerenti tra loro ma volti al conseguimento di risultati diversi.
B-1.2	Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione tra il vertice dell'Azienda e i responsabili di articolazione organizzativa?	si	Quest'anno l'identificazione degli obiettivi e risultati è avvenuta all'interno della Struttura Operativa Aziendale, il cui responsabile ha discusso gli obiettivi con le strutture organizzative afferenti.
B-1.3	Gli obiettivi operativi interessano tutte le aree operative e gestionali dell'Azienda?	no	Tutte le strutture organizzative sono state coinvolte nel processo. All'interno delle schede obiettivo non sono state comprese tutte le aree di intervento dell'Azienda sanitaria.
B-1.4	Gli obiettivi operativi sono coerenti con gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione?	si	
B-1.5	Ci sono state variazioni nel numero degli obiettivi rispetto al triennio precedente?	si	Si. Quest'anno si è scelto di assegnare meno obiettivi, dato che le strutture sono impegnate in attività o poco programmabili o dove la programmazione è oggetto di cambiamenti repentini, determinati dalle continue emergenze legate al Covid.
<b>2. Indicatori collegati agli obiettivi operativi</b>			
B-2.1	Gli indicatori risultano adeguati, cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	si	Si, ma non sempre l'indicatore cattura il miglioramento relativo ai fenomeni che si stanno misurando

Allegato al Monitoraggio di 1° livello dell'avvio del ciclo della performance 2020

Ambiti	Aspetti considerati	Si/No	Osservazioni
B-2.2	Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	si	Le basi dati sono affidabili e lo strumento di estrazione. Manca uno strumento a livello aziendale che permetta il facile confronto integrato delle informazioni. Soprattutto per la parte di contabilità analitica.
B-2.3	La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	si	Nella maggior parte dei casi gli indicatori fanno riferimento alle basi dati del SISR
B-2.4	Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	si	
	<b>3. Target collegati agli indicatori degli obiettivi operativi</b>		Gli indicatori inseriti nel PAL e poi assegnati alle strutture promano da griglie di indicatori regionali e nazionali che costituiscono lo standard (LEA e PNE, in primis). Non ci sono benchmark tra strutture omologhe interne.
B-3.1	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	si	solitamente si, anche se il variare del contesto organizzativo rende difficili alcune letture
B-3.2	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?	si	Gli indicatori inseriti nel PAL e poi assegnati alle strutture promano da griglie di indicatori regionali e nazionali che costituiscono lo standard (LEA e PNE, Bersaglio Sant'Anna e Network regioni, in primis). Non ci sono benchmark tra strutture omologhe interne.
	<b>4. Risorse assegnate agli obiettivi operativi</b>		
B-4.1	Al fine del raggiungimento degli obiettivi operativi, sono indicate le risorse finanziarie e umane necessarie per il loro conseguimento?	no	Nel 2020, dato lo scenario descritto al punto A-1.
B-4.2	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?		vedasi supra
B-4.3	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?		vedasi supra
<b>C) Obiettivi RAR</b>			
	<b>1. Definizione degli obiettivi RAR</b>		il percorso è appena avviato
C-1.1	Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?	si	Al momento non è ancora concluso l'iter di definizione degli accordi aziendali per le RAR. Il processo per il comparto è seguito dalla SOC GRU e dalle Professioni sanitarie. Per la Dirigenza è stata fatta una ricognizione dei fabbisogni a cura delle Strutture Operative Aziendali.
C-1.2	Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione tra il vertice dell'Azienda e i responsabili di articolazione organizzativa?	si	Gli obiettivi vengono proposti dai responsabili. L'iter aziendale per la validazione delle progettualità proposte non è ancora definito.
C-1.3	Gli obiettivi operativi interessano tutte le aree operative e gestionali dell'Azienda?	si	Gli obiettivi RAR sono finalizzati dall'accordo regionale annuale. Solitamente esso comprende tutte le aree di attività

Allegato al Monitoraggio di 1° livello dell'avvio del ciclo della performance 2020

Ambiti	Aspetti considerati	Si/No	Osservazioni
C-1.4	Gli obiettivi operativi sono coerenti con gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione?	no	Solitamente non sono oggetto di progettualità RAR
C-1.5	Ci sono state variazioni nel numero degli obiettivi rispetto al triennio precedente?	n.d.	
<b>2. Indicatori collegati agli obiettivi RAR</b>			
C-2.1	Gli indicatori risultano adeguati, cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	n.d.	
C-2.2	Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	n.d.	
C-2.3	La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	n.d.	
C-2.4	Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	n.d.	
<b>3. Target collegati agli indicatori degli obiettivi RAR</b>			
C-3.1	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	n.d.	
C-3.2	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?	n.d.	
<b>4. Risorse assegnate agli obiettivi RAR</b>			
C-4.1	Al fine del raggiungimento degli obiettivi RAR, sono indicate le risorse finanziarie e umane necessarie per il loro conseguimento?		Aspetti che saranno definiti nell'accordo integrativo
C-4.2	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?		Aspetti che saranno definiti nell'accordo integrativo
C-4.3	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?		Aspetti che saranno definiti nell'accordo integrativo
<b>D) Obiettivi assegnati dal DG</b>			
<b>1. Definizione degli obiettivi assegnati dal DG</b>			



Allegato al Monitoraggio di 1° livello dell'avvio del ciclo della performance 2020

Ambiti	Aspetti considerati	Si/No	Osservazioni
D-1.1	Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?		Al momento non è ancora concluso l'iter di definizione degli accordi aziendali, comprensivi della quota strategica.
D-1.2	Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione tra il vertice dell'Azienda e i responsabili di articolazione organizzativa?	n.d.	
D-1.3	Gli obiettivi operativi interessano tutte le aree operative e gestionali dell'Azienda?	n.d.	
D-1.4	Gli obiettivi operativi sono coerenti con gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione?	no	Solitamente non sono oggetto di progettualità strategiche
D-1.5	Ci sono state variazioni nel numero degli obiettivi rispetto al triennio precedente?	n.d.	
	<b>2. Indicatori collegati agli obiettivi assegnati dal DG</b>		
D-2.1	Gli indicatori risultano adeguati, cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	n.d.	
D-2.2	Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	n.d.	
D-2.3	La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	n.d.	
D-2.4	Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	n.d.	
	<b>3. Target collegati agli indicatori degli obiettivi assegnati dal DG</b>		
D-3.1	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	n.d.	
D-3.2	I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?	n.d.	
	<b>4. Risorse assegnate agli obiettivi assegnati dal DG</b>		
D-4.1	Al fine del raggiungimento degli obiettivi operativi, sono indicate le risorse finanziarie e umane necessarie per il loro conseguimento?	n.d.	
D-4.2	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	n.d.	

Ambiti	Aspetti considerati	Si/No	Osservazioni
D-4.3	Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	n.d.	
<b>E) Valutazione Individuale</b>			
<b>1. Obiettivi individuali dei dirigenti</b>			
E-1.1	Il Piano della performance riporta gli obiettivi individuali dei dirigenti?	no	
E-1.2	Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?		La risposta varia in funzione del SMVP di riferimento per il personale valutato. Il SMVP dell'ASUIUD prevede un livello di negoziazione tra valutato e valutatore, mentre i Sistemi dell'ex AAS2 e ex AAS3 prevedono solo la valutazione dei comportamenti e delle competenze.
E-1.3	La misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale avviene secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance?		come sopra
<b>F) Qualità dei Servizi</b>			
<b>1. Standard di qualità dei servizi</b>			
F-1.1	Sono definiti obiettivi con standard di qualità dei servizi	si	alcuni Ad es: screening regionali, infezioni correlate all'assistenza, qualità della documentazione...
F-1.2	Sono previste modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità?	no	L'attività di coinvolgimento degli stakeholder va strutturata. In ambito sanitario in considerazione di alcune specifiche linee di attività vanno sviluppate modalità di coinvolgimento esenti da logiche rivendicative (associazioni di tutela dei cittadini). L'anno 2020 in particolare è caratterizzato da un rallentamento dell'attuazione della riforma sanitaria, che prevede importanti livelli di ridefinizione del sistema dell'offerta e quindi con possibili condizionamenti esterni.
<b>G) Pari Opportunità</b>			
<b>1. Promozione delle pari opportunità</b>			
G-1.1	Sono presenti obiettivi, strategici e operativi, relativi ad interventi di promozione delle pari opportunità?	no	
G-1.2	Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?	no	
<b>H) Informazioni quantitative</b>			
<b>1. Obiettivi operativi</b>			
			Processo non ancora concluso
H-1.1	Numero totale		
H-1.2	Numero obiettivi con indicatori		

Allegato al Monitoraggio di 1° livello dell'avvio del ciclo della performance 2020

Ambiti	Aspetti considerati	Si/No	Osservazioni
H-1.3	Numero indicatori con formula di calcolo (incentivanti)		
H-1.4	Numero di indicatori privi di formula di calcolo		
	<b>2. Obiettivi RAR</b>		
H-2.1	Numero totale		
H-2.2	Numero obiettivi con indicatori		
H-2.3	Numero indicatori con formula di calcolo		
H-2.4	Numero di indicatori privi di formula di calcolo		
	<b>3. Obiettivi assegnati dal DG</b>		
H-3.1	Numero totale		
H-3.2	Numero obiettivi con indicatori		
H-3.3	Numero indicatori con formula di calcolo		
H-3.4	Numero di indicatori privi di formula di calcolo		