

Allegato A)



Regione Umbria
Giunta Regionale

Relazione sulla Performance Anno 2025

*Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Risorse umane, Cultura, Agenda Digitale
Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane*

SOMMARIO

Premessa	pag. 1
1. Sintesi dei principali risultati raggiunti	pag. 3
1.1 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	pag. 3
1.2 I principali risultati di performance	pag. 6
1.2.1 Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi dei Direttori regionali	pag. 6
1.2.2 Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi dei Dirigenti regionali	pag. 28
1.3 Gli obiettivi di Valore Pubblico del PIAO 2025-2027	pag. 35
1.4 I risultati dell'attività di rilevazione della <i>customer satisfaction</i>	pag. 50
2. Analisi del contesto e delle risorse	pag. 71
2.1 Il contesto di riferimento	pag. 71
2.1.1 L'Amministrazione	pag. 71
2.1.2 Risorse umane	pag. 72
2.1.3 Spesa del personale	pag. 75
3. Il processo di misurazione e valutazione della performance	pag. 76
3.1 Fasi, soggetti e tempi	pag. 76
3.1.1 Monitoraggio semestrale degli obiettivi di performance	pag. 77
3.1.2 Esiti della valutazione della performance organizzativa ed individuale	pag. 77
3.2 Punti di forza e di miglioramento del ciclo della performance	pag. 88
4. Il Bilancio di genere e il Piano delle azioni positive	pag. 89
4.1 Il Bilancio di genere	pag. 89
4.2 Il Piano triennale delle azioni positive	pag. 92
4.2.1 Le azioni realizzate nel corso dell'anno 2025 previste dal PAP 2023-2025	pag. 93

PREMESSA

La Relazione annuale sulla performance (di seguito Relazione), redatta ai sensi dell'articolo 10 comma 1 lett. b) del decreto legislativo 150/09 e s.m.i., è il documento con cui l'Amministrazione rendiconta, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati risultanti dal Piano della performance, documento ormai assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto con il DL 80/21 e convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, di cui costituisce sottosezione di programmazione nell'ambito della Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.

Invero, il legislatore con il PIAO ha inteso riformare gli atti di programmazione delle PP.AA., in un'ottica di semplificazione, mediante un documento unico di programmazione e governance che sostituisce/integra una serie di Piani che le amministrazioni sono tenute a predisporre e ad aggiornare annualmente.

Questa complessa pianificazione è stata pensata e realizzata in maniera integrata a partire dalle finalità di Valore Pubblico che l'amministrazione intende perseguire. Il Valore Pubblico è il livello complessivo di benessere, multidimensionale, dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder creato da una P.A. o co-creato da una filiera di soggetti. In altre parole, creare Valore Pubblico attiene alla capacità delle politiche pubbliche di migliorare la società, individuando i bisogni principali e rispondendo effettivamente ad essi.

Il DPCM n. 132 del 30 giugno 2022 dispone all'articolo 5, intitolato "Sezione Monitoraggio", che il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance del PIAO avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett.b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, secondo cui, entro il 30 giugno, viene approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo indipendente di valutazione la Relazione annuale sulla performance la quale evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate.

In linea quindi con i principi in materia di trasparenza e valutazione delle prestazioni, la Relazione persegue le seguenti finalità: come strumento di *accountability* rende conto agli stakeholder, sia esterni che interni, dei risultati ottenuti e degli eventuali scostamenti e le relative cause, nel periodo di riferimento, rispetto agli obiettivi programmati; quale strumento di miglioramento gestionale favorisce una maggiore efficacia dell'attività di programmazione, grazie alla verifica dell'efficacia dell'azione amministrativa, a chiusura del Ciclo di gestione della performance.

Nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni. La Relazione, al fine di rispondere al principio di trasparenza, viene pubblicata sul sito istituzionale nel canale "Amministrazione trasparente".

La presente Relazione sulla performance è quindi il documento di chiusura del ciclo della performance della Regione Umbria che ha avuto inizio con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, avvenuto con la DGR n. 74 del 30/01/2025.

La Relazione sulla performance per l'anno 2025 è così articolata:

- **nella prima sezione** è raffigurata la mappa concettuale dell'albero della performance con cui viene rappresentato il processo di definizione e assegnazione degli obiettivi a partire dal DEFR. A seguire è indicato il grado di raggiungimento dei risultati mediante tabelle riepilogative sugli obiettivi operativi annuali dei Direttori e Dirigenti regionali per l'anno 2025, con un focus

specifico sugli obiettivi di Valore Pubblico e sugli esiti della attività di rilevazione della *customer satisfaction*;

- **nella seconda sezione** è riportata l'analisi del contesto e delle risorse in cui sono stati evidenziati i mutamenti intercorsi nell'annualità di riferimento;
- **nella terza sezione** è sinteticamente illustrato, con riferimento all'intero ciclo della performance, il processo (fasi e soggetti) che ha portato alla stesura della Relazione annuale sulla performance;
- **nella quarta sezione** si è, infine, dato conto dello stato di attuazione del Bilancio di genere e del Piano delle azioni positive. Sono state, altresì, evidenziate le politiche e le attività che questa Amministrazione ha messo e intende mettere in atto in relazione alle pari opportunità e alle diversità di genere.

1. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

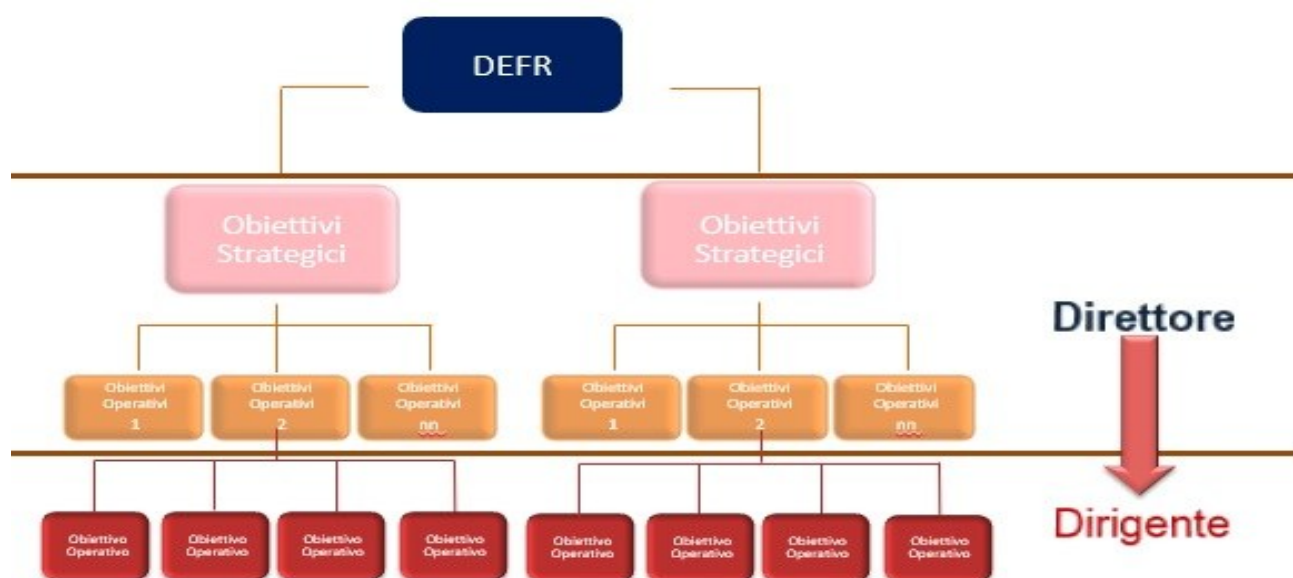
1.1 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Con il Piano della Performance, quale sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l’Ente individua e declina, a partire dagli obiettivi strategici, i programmi annuali di Direzione che si traducono in obiettivi operativi trasversali e in obiettivi operativi individuali, che vengono assegnati ai Direttori regionali e che costituiscono la base per l’individuazione a cascata degli obiettivi dei Dirigenti e di tutto il personale regionale. Gli obiettivi assegnati dai Direttori ai Dirigenti regionali, per l’anno di riferimento, sono poi pubblicati in un successivo Allegato operativo al PIAO.

Il sistema di cui sopra si fonda su principi che tengono conto della modalità di assegnazione degli obiettivi e degli indicatori secondo un sistema “a cascata”, al fine di creare un legame tra le diverse articolazioni organizzative ed individuare le responsabilità di ciascuno al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale seppur in maniera differenziata a seconda della posizione ricoperta.

Con il Piano della performance l’Amministrazione individua gli obiettivi operativi annuali dei Direttori regionali e ne delinea i risultati attesi attraverso opportuni set di indicatori e di relativi target. Gli obiettivi annuali rappresentano quei traguardi “intermedi” che l’Amministrazione si pone di raggiungere al fine di assicurare il conseguimento dell’obiettivo triennale a cui si riferiscono.

La mappa concettuale dell’Albero della performance



Con riguardo all’esercizio finanziario in esame, con DGR n.74 del 30/01/2025 la Giunta regionale ha approvato il PIAO regionale riferito al triennio 2025-2027 nel quale è confluito, in conformità a quanto statuito dall’art. 1 comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, tra quant’altro, il Piano della Performance, secondo una logica di integrazione tra tale piano, il ciclo di programmazione finanziaria e programmazione strategica. Tale novità afferisce principalmente alla necessità, prevista dalla normativa in materia, di procedere ad una nuova declinazione del Piano della performance avendo come nuovo parametro di riferimento centrale il c.d. “Valore Pubblico” inteso

come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Nell'architettura del PIAO 2025-2027, la metodologia di elaborazione si pone in rigorosa continuità con il consolidato assetto della precedente annualità. L'Amministrazione ha operato una piena integrazione verticale del sistema pianificatorio, sussumendo in un unico documento le finalità di Valore Pubblico mutate dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER).

Occorre, tuttavia, evidenziare il peculiare contesto istituzionale in cui matura il predetto Piano, segnato dall'avvio della nuova legislatura regionale (elezioni del 17-18 novembre 2024). Stante tale contingenza transitoria, la programmazione in esame si conforma ai perimetri tracciati dal DEFER 2025, il quale assume una veste prettamente tecnico-ricognitiva, scevra da nuove opzioni strategiche di mandato. L'orizzonte d'azione si focalizza, pertanto, sulla necessaria **continuità amministrativa** (c.d. effetto di trascinamento), con preminente attenzione all'attuazione dei programmi cofinanziati (FESR, FSE+ 2021-2027, PNRR e FSC).

Tale quadro fattuale ha imposto un tempestivo aggiornamento della Linea di Valore Pubblico n. 2, ridefinita in "*Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione*".

Si confermano, per il triennio di riferimento, le 6 Linee di Valore Pubblico quali **aggregatori trasversali** delle macro-aree di intervento regionale. Secondo una rigorosa logica di *cascading*, al perseguimento di tali Linee sono stati agganciati gli obiettivi strategici del DEFER 2025. Questi ultimi sono stati a loro volta declinati in obiettivi operativi annuali, concreti e misurabili, integrandoli in un'ottica multidimensionale con i target di digitalizzazione, semplificazione, pari opportunità e con le correlate misure di prevenzione della corruzione.

La selezione degli obiettivi è stata operata privilegiando quegli interventi capaci di generare il massimo impatto sulla comunità regionale, sia in termini di Benessere Equo e Sostenibile (BES) che di contributo ai *Goals* dell'Agenda 2030 (in coerenza con la Strategia Regionale approvata con DGR n. 174/2023). Il nuovo paradigma dell'azione amministrativa costituisce infatti l'alveo privilegiato per tradurre i principi costituzionali in politiche di sostenibilità. Il raggiungimento di tali traguardi valoriali, che postula l'azione sinergica di molteplici attori pubblici e privati, assume per questa Amministrazione il carattere di priorità.

Alla luce delle coordinate ermeneutiche fin qui esposte, la Sezione 2 del PIAO 2025-2027 è stata strutturata procedendo:

- **alla puntuale definizione dei risultati attesi** in termini di obiettivi operativi, individuati in stretta aderenza ai documenti di programmazione economico-finanziaria;
- **alla programmazione degli indicatori di performance** (efficacia ed efficienza) e dei relativi *target* temporali, ponderati in funzione della predetta dinamica di trascinamento attuativo (ex Titolo II, D.Lgs. 150/2009);
- **alla mappatura e individuazione dei rischi corruttivi**, a cura del RPCT, sulla scorta degli indirizzi strategici adottati ai sensi della L. 190/2012.

Procedendo ad un'analisi più nel dettaglio si evidenzia che:

- a) gli obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2025, sono stati strutturati in coerenza con quanto indicato dal citato art. 6 del DL 80/21 e secondo quanto previsto dal D.lgs. 150/09 e s.m.i. In particolare a partire dagli obiettivi strategici definiti dalla Giunta regionale sulla base di

quanto previsto dal DEFR 2025 sono stati individuati e declinati i programmi annuali di Direzione, traducendoli in obiettivi di Valore Pubblico, formalizzati successivamente ai Direttori regionali con DGR n. 950/25.

- b) Per quanto attiene gli obiettivi trasversali, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalle Linee guida sul ciclo della performance e dal vigente SMVP, in fase di definizione dei medesimi è stato utilizzato un set di indicatori trasversali legati ad obiettivi comuni. In particolare, per l'anno 2025, gli stessi hanno riferito al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023); ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti e dei Dirigenti alla formazione (Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo) e all'ambito delle materie di prevenzione e contrasto alla corruzione attraverso un obiettivo legato alla diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024).

In questa prospettiva l'Ente si è mosso anche in fase di definizione del DEFR che si articola intorno ai seguenti ambiti:

Benessere Valore Pubblico /Aree del DEFR

Economico (Area Economica Defr 2025)



Culturale (Area Culturale Defr 2025)



Sanitario (Area Sanità e sociale Defr 2025)



Sociale (Area Sanità e sociale Defr 2025)



Istituzionale (Area Istituzionale Defr 2025)



Ambientale (Area Territoriale Defr 2025)



Territoriale/USR (Area Territoriale _ Soccorso civile Defr 2025)



Tutti i documenti afferenti gli obiettivi di performance dei direttori regionali di cui all'allegato A) del PIAO nonché quelli strategici ed operativi contenuti nel PIAO, sono stati pubblicati sul sito istituzionale della Regione Umbria, nel canale "Amministrazione trasparente", al fine di dare rilevanza, all'esterno, degli obiettivi (*mission*) dell'Ente, anche in virtù delle recenti modifiche normative che hanno rafforzato il principio della partecipazione degli utenti, interni ed esterni, al processo di misurazione della performance, nonché, come previsto dalla normativa di settore, sul portale PIAO predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'allegato A) è stato formalizzato con DGR n 950 del 23/09/2025, anche a seguito del monitoraggio intermedio effettuato alla data del 30/06/2025, e successivamente aggiornato con DGR n. 1132 del 05.11.2025 all'esito della rimodulazione dell'obiettivo strategico e del relativo obiettivo operativo, connesso alla Linea di Valore Pubblico 05 "Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza" che ha comportato il conseguente aggiornamento del PIAO 2025-2027.

1.2 I principali risultati di performance

1.2.1 Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi dei Direttori regionali

Il processo valutativo 2025 per i Direttori regionali si è concluso nel mese di maggio con la DGR n. 496 del 20.05.2026 con la loro valutazione da parte della Giunta regionale sulla base degli elementi forniti dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria supportato dalla struttura regionale deputata alla performance, ai sensi dell'art. 98 della L.R. n.13/2000, e dell'art. 8 del disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV approvato con DGR n. 1370/2022.

OBIETTIVI OPERATIVI DI ENTE

La percentuale di raggiungimento è data per gli obiettivi operativi di Ente dalla media dei valori di realizzazione degli obiettivi individuali, assegnati a ciascun direttore, moltiplicato per il rispettivo peso.

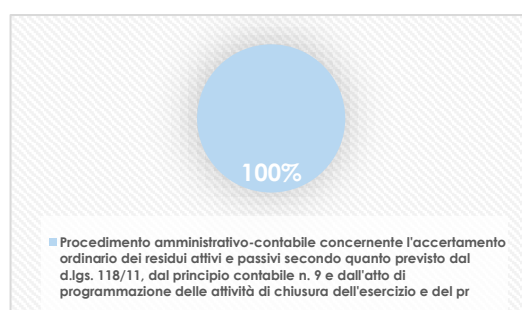
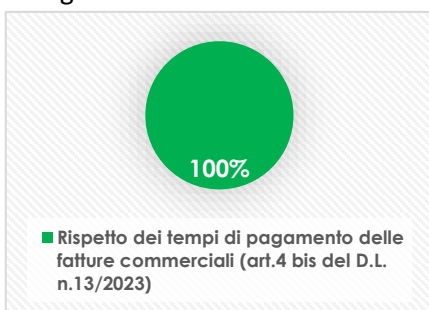


OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI

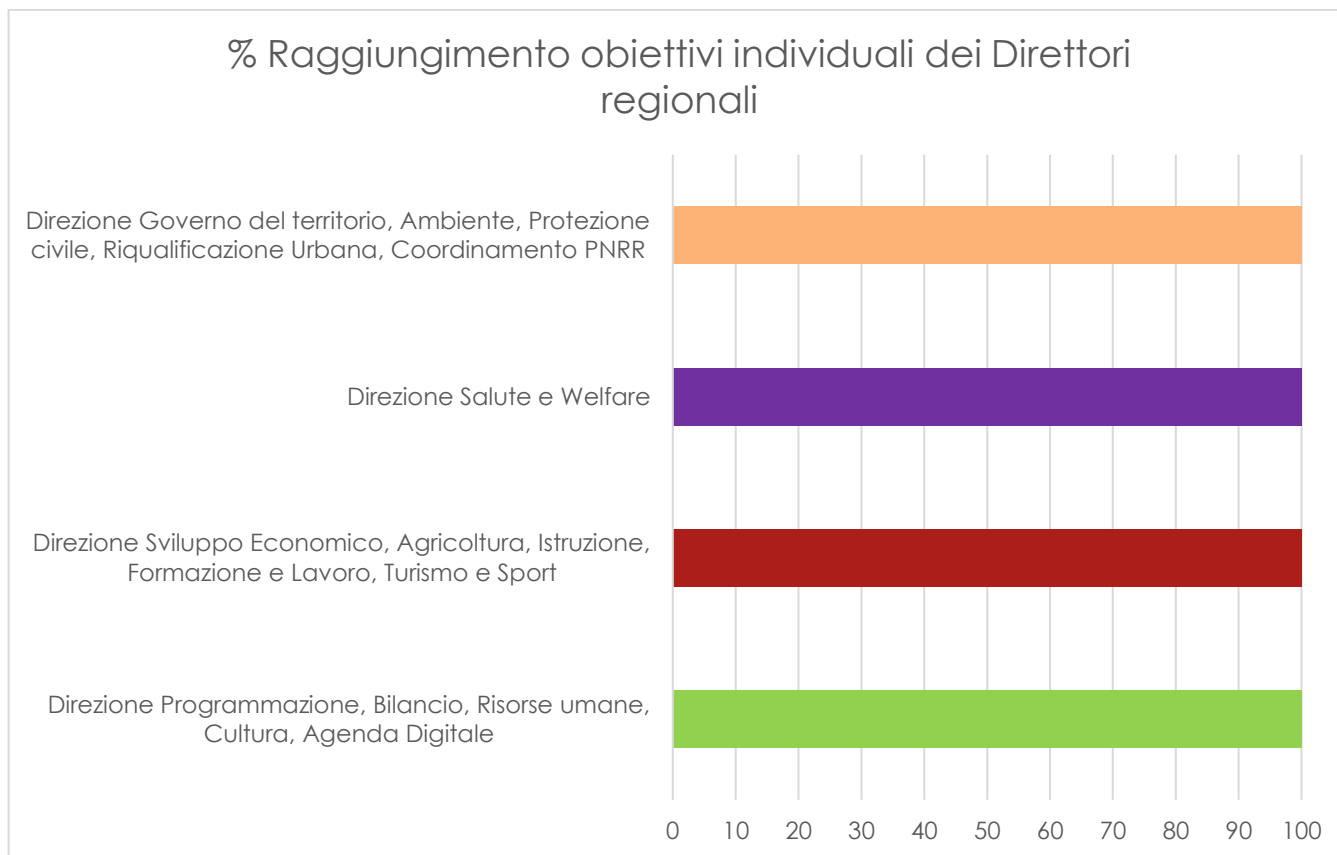
Gli obiettivi trasversali sono legati ad obiettivi comuni della Regione assegnati a tutte le Direzioni in maniera coerente e simile. In particolare alcuni degli obiettivi operativi trasversali possono fare riferimento, ad esempio, alle materie di anticorruzione, ciclo della performance, trasparenza, benessere organizzativo dell'Ente, avanzamento e controllo della spesa, etc...

Per l'anno 2025 nell'individuazione degli obiettivi trasversali si è tenuto conto, tra quant'altro, della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica in materia di formazione del 14 gennaio 2025 che rafforza e ribadisce il carattere strategico della formazione professionale non solo come strumento a beneficio del lavoratore ma come leva strategica all'efficientamento dell'azione amministrativa.

Di seguito sono rappresentati graficamente gli esiti sul grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali assegnati.



OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRETTORI



Di seguito sono riportati in forma schematica i dati sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Direttori regionali con l'allegato A) del PIAO 2025-2027, approvato con DGR n. 950/2025 e aggiornati da DGR n. 1132/25.

Nell'ambito della fase di monitoraggio, condotto nel rispetto di quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e nel Sistema di monitoraggio approvato con DGR n. 853/2019, n. 3 Direttori regionali, dott. Luigi Rossetti, ing. Gianluca Paggi e dott.ssa Daniela Donetti, hanno evidenziato alcune criticità inerenti il conseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico individuati nel PIAO 2025-2027 di cui alla citata DGR n.74/2025.

Nello specifico la richiesta di riesame ha riguardato, per quanto attiene al Direttore Luigi Rossetti, l'obiettivo operativo "Incentivare strumenti e piattaforme per l'utilizzo di dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data", collegato alla Linea di Valore Pubblico LVP01 "Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo". In particolare, è stata rappresentata l'esigenza di posticipare il termine dell'output al 31.12.2025, in quanto le attività risultavano strettamente connesse ai processi di riorganizzazione.

Per quanto riguarda la Direttrice Daniela Donetti, la richiesta di riesame ha interessato l'obiettivo operativo "Promuovere e rafforzare il sistema locale di accoglienza, orientamento ai servizi territoriali e di presa in carico delle persone in condizioni di marginalità e senza fissa dimora", afferente alla Linea di Valore Pubblico LVP04 "Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia". È stato proposto un nuovo obiettivo

strategico e operativo, volto ad accrescere il benessere economico, sociale, culturale, sanitario e ambientale delle persone.

Infine, in riferimento al Direttore Gianluca Paggi, la richiesta di riesame ha riguardato l'obiettivo operativo "Prosecuzione degli investimenti destinati al rinnovo del materiale rotabile su gomma e del materiale rotabile ferroviario", connesso alla Linea di Valore Pubblico LVP03 "Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio". È stata segnalata una criticità in merito alla consegna e la messa in circolazione di n. 3 elettrotreni entro il corrente anno. In ragione di tali criticità la Giunta Regionale, tenuto conto delle osservazioni espresse dall'OIV nella seduta del 28/07/2025 e riportate nel relativo verbale pubblicato sul sito istituzionale della Regione Umbria, all'interno dell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, ha accolto le richieste di rimodulazione avanzate dai predetti Direttori, procedendo con DGR n.950/2025 all'aggiornamento del PIAO 2025-2027 e alla formalizzazione degli obiettivi di performance dei Direttori Regionali, nei termini proposti, con l'approvazione dell' Allegato 1) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2025 al PIAO.

A seguito dell'aggiornamento del PIAO 2025-2027 con la DGR n.950/2025 e degli Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2025, la Direttrice della Direzione Salute e Welfare, dott.ssa Daniela Donetti, ha presentato un'ulteriore istanza di rimodulazione in merito all'obiettivo strategico e al relativo obiettivo operativo, connesso alla Linea di Valore Pubblico 05 "Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza". In particolare, è stata proposta la sostituzione dell'obiettivo strategico e del correlato obiettivo operativo "Migliorare l'appropriatezza prescrittiva dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto".

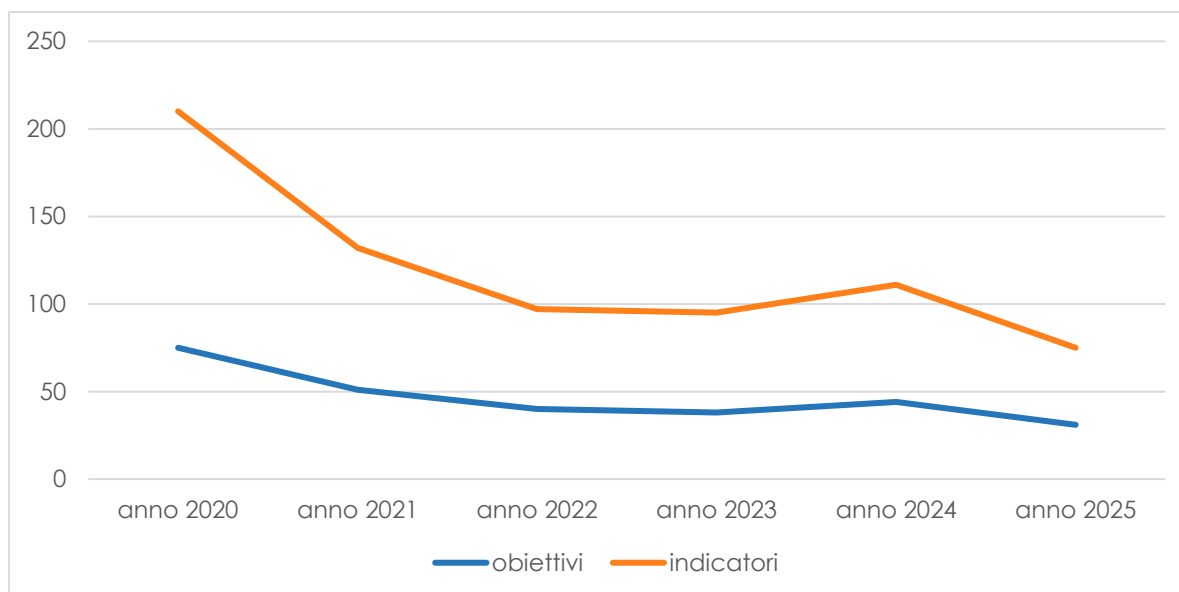
Con successiva Delibera della Giunta regionale n. 1132/2025, in accoglimento della predetta istanza, la Giunta Regionale ha provveduto all'ulteriore aggiornamento del PIAO e degli obiettivi di performance dei Direttori regionali di cui all'Allegato 1.

Non sono stati, invece, modificati gli obiettivi operativi trasversali, relativi alla performance organizzativa, riferiti alle competenze e alle funzioni attribuite a ciascuna Direzione regionale e che interessano tutta l'amministrazione regionale nel suo complesso. Con il Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 sono stati assegnati ai Direttori regionali per l'annualità 2025 n. 31 obiettivi operativi misurati attraverso n.46 indicatori.

Questo dato evidenzia l'attenzione dimostrata, anche per il 2025, da parte della Giunta regionale sull'attribuzione degli obiettivi, aspetto sul quale l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) si è concentrato, fornendo in forma di "decalogo", una serie di indicazioni per migliorare l'apprezzabilità delle finalità operative indicate e la misurabilità dei risultati raggiunti, tra cui la proposta di identificare, per ciascuna Direzione Regionale, un numero limitato di obiettivi (compreso tra 4 e 6) oggetto di valutazione.

Si è quindi passati da:

- 75 obiettivi e 135 indicatori del 2020
- 51 obiettivi e 81 indicatori del 2021
- 40 obiettivi e 57 indicatori del 2022
- 38 obiettivi e 57 indicatori del 2023
- 44 obiettivi e 67 indicatori del 2024
- 31 obiettivi e 42 indicatori del 2025



Nella tabella sottostante è riportato il numero degli obiettivi e degli indicatori attribuiti a ciascun direttore regionale per l'anno 2025 distinti in obiettivi operativi trasversali e obiettivi afferenti l'area individuale.

	Obiettivi operativi trasversali		Obiettivi individuali	
	n. obiettivi	n. indicatori	n. obiettivi	n. indicatori
Direttore Luigi Rossetti (Direzione Regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale)	3	4	5	8
Direttore Daniela Donetti (Direzione Salute e welfare)	3	4	4	5
Direttore Adriano Bei (Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport)	3	4	5	5
Direttore Gianluca Paggi (Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile)	3	4	5	8
Totale	12	16	19	26

I report e le relazioni per il monitoraggio finale degli obiettivi operativi trasversali e individuali dei Direttori regionali, di cui alla presente Relazione, sono stati oggetto di analisi da parte della struttura regionale competente in materia di performance a cui compete il supporto per la misurazione e valutazione degli stessi da presentare alla Giunta regionale, sulla base della proposta dell'OIV.

- Direttore Luigi Rossetti -

DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, RISORSE UMANE, CULTURA, AGENDA DIGITALE

Obiettivo	Peso obiettivo (a)	Indicatore	Peso indicatore (b)	Valore Target (c)	Valore output	Note Direttore
OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 1 Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)	30	INDICATORE N 1 a): 1.a) Rispetto del tempo medio ponderato di pagamento T delle fatture commerciali con riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, della Direzione, entro i termini commerciali previsti TC. (T-TC)	100	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	100% se l'indicatore di ritardo annuale è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali < =0 0% se l'indicatore di ritardo annuale non è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali e quindi >0	Obiettivo realizzato e valore target raggiunto. Tutti i Servizi della Direzione hanno rispettato i tempi e le procedure di pagamento delle fatture pervenute come attestato dal report estratto dall'Area RGS-PCC relativo agli indicatori di pagamento delle fatture passive inviato dal Servizio competente
OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 2 Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane	35	INDICATORE N 2 a): Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale dirigente assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024	100% se >=10% della media ore annue personale dirigente assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e >=5% 0% se < 5%	Obiettivo realizzato e valore target raggiunto. Nell'arco dell'anno 2025 c'è stato un incremento delle ore medie di formazione pari o superiore al 10%. Infatti, come evidenziato dal dato rilevato nella procedura dedicata INAZ, risulta che nel 2024 il numero di ore pro capite ammontava a 19,07, mentre nel 2025 è pari a 23,62. Pertanto, come risulta dalla stessa piattaforma, l'incremento della percentuale delle ore medie di formazione dei dirigenti è pari a 23,86.
		INDICATORE N 2 b) 2.b) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale del comparto assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024	100% se >=10% della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e >=5% 0% se < 5%	Obiettivo realizzato e valore target raggiunto. Nell'arco dell'anno 2025 c'è stato un incremento delle ore medie di formazione pari o superiore al 10%. Infatti, come evidenziato dal dato rilevato nella procedura dedicata INAZ, risulta che nel 2024 il numero di ore pro capite ammontava a 1.63, mentre nel 2025 è pari a 23,64. Pertanto, come risulta dalla stessa piattaforma, l'incremento della percentuale delle ore medie di formazione del personale assegnato ha superato ampiamente il valore target del 10%.

<p>OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 3 Diffusione della cultura della legalità - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)</p>	<p>35</p>	<p>INDICATORE N.3.a) Diffondere la cultura della legalità - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura</p>	<p>100</p>	<p>Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori - sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)</p>	<p>100% n. 1 incontro entro il 31.12.25 0% nessuno incontro entro il 31.12.25</p>	<p>Obiettivo realizzato e valore target raggiunto; in data 23 dicembre 2025 il Direttore ha tenuto un incontro con i propri collaboratori e relativo al nuovo Codice di comportamento dei dipendenti che la Regione Umbria ha approvato con DGR 1062 del 20/09/2024 (entrato in vigore il 09/10/2024). All'incontro erano presenti anche i dipendenti del Servizio Spettacolo, eventi e imprese creative di cui il direttore ha l'incarico a.i.</p>
---	-----------	--	------------	--	---	---

Obiettivo	Peso obiettivo (a)	Indicatore	Peso indicatore (b)	Valore Target (c)	Valore output	Note Direttore
<p>Obiettivo 1 Incentivare strumenti e piattaforme per l'utilizzo dei dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data (Obiettivo di Valore Pubblico)</p>	<p>20</p>	<p>INDICATORE N 1.a) Individuazione casi d'uso su fonti dati regionali rilevanti.</p>	<p>50</p>	<p>Casi d'uso da sperimentare</p>	<p>100% almeno n. 3 casi d'uso individuati</p>	<p>Obiettivo realizzato e valore target raggiunto. Con DGR n. 896 del 11/09/2024 la Giunta ha approvato il "Modello operativo regionale per il governo dei dati (Data Governance regionale)", che regola l'utilizzo della piattaforma regionale dati. Nel medesimo atto la giunta ha stabilito che, per il primo anno, l'ambito di applicazione della piattaforma e del modello di data governance regionale fosse circoscritto alla sola Giunta regionale, coinvolgendo un insieme di dataset significativo rispetto al "Master plan della Regione Umbria per la Semplificazione e l'Agenda digitale" di cui alla DGR 97/2023. Durante il corso dell'anno 2025, pertanto, si sono svolte le attività tecniche da parte del Servizio "Transizione digitale, sistema informativo regionale, governo dei dati, facilitazione digitale" che hanno portato, tra le altre cose, all'individuazione e all'onboarding / sperimentazione nella piattaforma regionale dati dei seguenti casi d'uso: 1) Bando bridge to Digital - Ister istruttorio e valutativo delle istanze</p>



				<p>(Direzione regionale "Sviluppo economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e lavoro, Turismo e sport" - Servizio "Creazione e sviluppo delle imprese. Aiuti di Stato" - "Sezione Sostegno ai processi di innovazione e ricerca nelle imprese": Paoletti Melissa 2) Organizzazione del personale (Direzione regionale "Programmazione, Bilancio, Risorse umane, Patrimonio, Cultura, Agenda Digitale" - Servizio "Organizzazione, amministrazione e gestione delle Risorse Umane" - Sezione "Sistemi di gestione dati del personale": Alberati Filippo) 3) Strutture Socio sanitarie (Direzione regionale "Salute e Welfare" - Servizio "Servizio "Amministrativo e Risorse umane del SSR" - Sezione "Autorizzazioni sanitarie e socio-sanitarie. Accreditamento istituzionale": Marsala Natascia) 4) Grandezze climatiche e idrologiche interessanti il reticolo idrografico superficiale (Direzione regionale "Governare del territorio, Ambiente, Protezione civile, Riqualficazione urbana, Coordinamento PNRR"- Servizio " Rischio idraulico, tutela e valorizzazione delle risorse idriche e adattamento ai cambiamenti climatici" - Sezione "Difesa e gestione idraulica": Stelluti Marco)</p>	
	<p>INDICATORE N 1.b) Avvio del modello operativo regionale per il governo dei dati ("Data Governance regionale") attraverso apposito gruppo di lavoro inter-direzionale con referenti operativi</p>	25	Atto di costituzione	100% entro il 31/12/2025	<p>Il valore target è stato raggiunto entro il 31/12/2025. Infatti con la determinazione direttoriale n. 13555 del 19.12.2025 è stato costituito il Gruppo di Lavoro inter-direzionale permanente "GdL Governo dei dati" previsto dal punto 6 lettera b della DGR n. 896 del 11/09/2024, a partire dai responsabili di posizione di E.Q. coinvolti nei casi d'uso di cui al precedente indicatore, in qualità di "Referente dati".</p>
	<p>INDICATORE N 1.c) Sperimentazione dei casi d'uso individuati</p>	25	Onboarding dei casi d'uso nella piattaforma dati regionale	100% entro il 31/12/2025	<p>Valore target raggiunto entro la scadenza prevista del 31.12.2025. I casi d'uso individuati hanno consentito di fare onboarding nella Piattaforma regionale dati delle fonti dati (Bando bridge to Digital - Iter istruttorio e valutativo delle istanze; Organizzazione del personale - InazHR; Strutture Socio sanitarie regionali; Serie storiche delle misurazioni dei sensori Meteo del Servizio Idrografico regionale), applicando una prima valutazione della Data quality (come previsto dal Framework di data governance ex 896/2024)</p>

						insieme alle strutture regionali "owner" coinvolte.
<p>Obiettivo 2 PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività Cantieri "Carta" e "Musei" OBBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO</p>	20	Misure PNRR: Digitalizzazione del patrimonio culturale Operatività cantieri	100	Produzione 390.903 risorse digitali	100% se produzione di n. 390.903 risorse 0% se produzione meno di n. 390.903 risorse	<p>L' investimento M1C3 è finalizzato a rendere il patrimonio culturale accessibile, interoperabile e valorizzabile attraverso l'adozione di tecnologie avanzate e modelli gestionali innovativi di collaborazione che permettano di superare la frammentazione storica dei sistemi informativi e delle pratiche di digitalizzazione. Il sub-investimento 1.1.5 è finalizzato alla digitalizzazione delle collezioni di musei, archivi e biblioteche e luoghi di cultura, per aumentare le risorse culturali digitali disponibili nelle piattaforme e moltiplicare così l'informazione culturale. I "cantieri carta" e "musei" attivano la produzione di risorse digitali per aumentare la fruizione, con l'obiettivo di realizzare un ecosistema digitale per l'accessibilità. Detto questo, il valore target è stato conseguito in quanto il valore di partenza corrispondeva a 0 risorse digitalizzate, mentre alla data del 15/12/2025 risultano digitalizzate n. 458.358. Tale risultato è certificato con nota pec del 22/12/2025 del Direttore dell'esecuzione del Contratto che attesta al 15 dicembre 2025, gli operatori economici hanno prodotto un totale di 458.358 risorse digitali, suddivise per ogni cluster come si evince dalla seguente tabella: - Cluster OM01 RTI ARKIVIA – SINAPSYS -MOKART 16.530 - Cluster OM02 CONSORZIO MAGGIOLI 13.413 Cluster CF01 Arkivia / GAPVisio 310.920 -Cluster CF02 Co.N.Ser. 117.495</p>

<p>Obiettivo 3 Monitoraggio e supporto sullo stato di avanzamento dei vari dispositivi di attuazione avviati dagli RDA/OI OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO</p>	20	<p>INDICATORE N. 3.a) Elaborazione Report bimestrali legati all'avanzamento dell'attuazione finanziaria e cronoprogramma di spesa</p>	50	Elaborazione report per il decisore politico	100% elaborazione report: 15/03/2025 - 15/05/2025 - 15/07/2025 - 15/09/2025 - 15/11/2025	Obiettivo realizzato e valore target raggiunto nelle tempistiche previste dal valore di output. Per il Fondo Sociale Europeo (FSE)... sono stati elaborati dei Report bimestrali legati all'avanzamento dell'attuazione finanziaria e dei cronoprogrammi di spesa con target che come da previsione sono state trasmesse in qualità di A.d.G, con e-mail del 13/03/2025, del 13/05/2025, del 09/07/2025, del 12/09/2025 e del 13/11/2025. Anche per il FESR... sono state trasmesse... con e-mail del 13/03/2025, del 13/05/2025, del 11/07/2025, del 12/09/2025 e del 13/11/2025.
		<p>INDICATORE N. 3.b) Realizzazione nel sistema Coe.SI dei moduli operativi relativi e propedeutici alla certificazione della spesa</p>	50	Rilascio moduli operativi nel sistema Coe.SI relativi e propedeutici alla certificazione della spesa del PR FESR e FSE+	100% entro il 31/10/2025 0% oltre il 31/10/2025	Obiettivo realizzato e valore target raggiunto entro la scadenza prevista del 31/10/2025. ... In particolare nel sistema Coesi sono stati realizzati i seguenti moduli operativi relativi e propedeutici alla certificazione della spesa (PR FESR e FSE): - Modulo Attestazione della Spesa... - Modulo Certificazione e riconciliazione periodi contabili... Il rilascio dei moduli operativi propedeutici alla certificazione della spesa è avvenuto entro la scadenza prevista come attestato dal dirigente del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale, competente in materia, con e-mail del 30/10/2025.
<p>Obiettivo 4 Elaborazione della proposta di programma operativo complementare OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO</p>	20	Elaborazione proposta di programma operativo complementare	100	Elaborazione Proposta di programma operativo complementare	100% entro il 30/04/2025 0% oltre il 30/04/2025	Valore target realizzato. ... Il valore target è stato raggiunto entro la scadenza prevista del 30/04/2025. Infatti è stata elaborata una proposta completa di POC lato FSE 14-20 unitamente al relativo Piano finanziario e ad un Elenco progetti... Dal lato FESR la bozza di POC è stata trasmessa all'AdG in data 18/04/2025.

<p>Obiettivo 5 Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso il Polo formativo territoriale OBBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO</p>	<p>20</p>	<p>5.a) Definizione degli aspetti giuridici ed amministrativi relativi agli organi di gestione del Polo Formativo territoriale</p>	<p>100</p>	<p>Invio della proposta operativa</p>	<p>100% Invio della proposta operativa 0% nessuna proposta</p>	<p>Valore target realizzato. Con DGR n. 210 del 19.03.2025 è stato approvato lo Schema di Protocollo di intesa tra Regione Umbria, Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)... per la costituzione del Polo Formativo Territoriale... Il Protocollo di Intesa è stato successivamente sottoscritto in data 27.03.2025. .</p>
---	-----------	--	------------	---------------------------------------	--	---

- Direttore Daniela Donetti -
- DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE

Obiettivo	Peso obiettivo (a)	Indicatore	Peso indicatore (b)	Valore Target (c)	Valore output	Note Direttore
OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 1 Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)	30	INDICATORE N 1 a): 1.a) Rispetto del tempo medio ponderato di pagamento T delle fatture commerciali con riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, della Direzione, entro i termini commerciali previsti TC. (T-TC)	100	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	100% se l'indicatore di ritardo annuale è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali < =0 0% se l'indicatore di ritardo annuale non è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali e quindi >0	Dall'esame di quanto dichiarato nelle relazioni dei Dirigenti della Direzione Salute e Welfare si evince che il 100% dei Servizi della Direzione interessati dall'obiettivo hanno autocertificato il pieno raggiungimento dell'obiettivo stesso, non segnalando alcuna criticità in merito.
OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 2 Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane	35	INDICATORE N 2 a): Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale dirigente assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024	100% se >=10% della media ore annue personale dirigente assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e >=5% 0% se < 5%	Dall'esame delle schede corsi dei Dirigenti, presente in INAZ si evince un valore medio delle ore di formazione nell'anno 2025 pari a 22,85 vs un valore medio registrato nel 2024 pari a 15,71 con un incremento registrato pari ad oltre il 45% oltre il parametro fissato dal valore target.
		INDICATORE N 2 b) 2.b) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale del comparto assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024	100% se >=10% della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e >=5% 0% se < 5%	Dall'esame delle schede corsi del personale del comparto assegnato, presente in INAZ, si evince un valore medio delle ore di formazione nell'anno 2025 pari a 16,80 vs un valore medio registrato nel 2024 pari a 4,54, con un incremento registrato pari ad oltre il 270% oltre il parametro fissato dal valore target.

<p>OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 3 Diffusione della cultura della legalità - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)</p>	<p>35</p>	<p>INDICATORE N.3.a) Diffondere la cultura della legalità - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura</p>	<p>100</p>	<p>Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori - sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)</p>	<p>100% n. 1 incontro entro il 31.12.25 0% nessuno incontro entro il 31.12.25</p>	<p>Dato atto che sono stati realizzati appositi incontri tematici, sia in presenza che in modalità sincrona, organizzati dai diversi servizi della Direzione che hanno coinvolto, su iniziativa dei rispettivi dirigenti, tutto il personale del comparto agli stessi assegnato, l'incontro formativo/informativo, sul tema del 'Codice di comportamento dei dipendenti della regione Umbria, che è stato possibile seguire anche in modalità VDC, si è svolto presso la Sala riunioni della Direttrice, Dott. ssa Donetti, alle ore 10:30 del giorno 22 dicembre 2025, come da verbale conservato agli atti d'ufficio, ed ha coinvolto il personale direttamente afferente alla Direzione Salute e Welfare (Sezione Comunicazione, semplificazione dei rapporti tra cittadino e sistema sanitario regionale e supporto tecnico alla Direzione, Segreteria di Direzione e della Presidente) ed il personale assegnato al Servizio Programmazione e controllo strategico SSR, verifica esiti e performance SSR. Liste di attesa. Con l'ausilio di slides è stata illustrata la tematica della riunione, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ai sensi del DPR n. 62 del 2013 come recentemente emendato dal DPR n. 81 del 2023, analizzando altresì il Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria adottato con DGR. n. 1062/2024. Al termine dell'incontro le slides esaminate, unitamente al testo del Codice di comportamento regionale, sono stati trasmessi come materiale informativo/riassuntivo tramite email al personale invitato a partecipare.</p>
---	-----------	---	------------	--	---	---

Obiettivo	Peso obiettivo (a)	Indicatore	Peso indicatore (b)	Valore Target (c)	Valore output	Note Direttore
Obiettivo 1 Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D. Lgs. 62/2024 e Decreto ministeriale 12 novembre 2024, n. 197 OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	20	Numero di progetti di vita individuali personalizzati e partecipati realizzati nel periodo di sperimentazione	100	INumero di progetti di vita individuali personalizzati e partecipati: n. 30 progetti annualità 2025	100%: 30 progetti entro il 31.12.2025 0%: < 30 progetti entro il 31.12.2025	Con nota PEC del 23.07.2025, prot. n. 0144057 veniva presentata istanza di rimodulazione dell'LVP04... Con DGR 950/2025 la Giunta regionale... ne ha approvato la rimodulazione... La Dirigente nella Relazione finale di performance ha comunicato che, come si evince dai dati di monitoraggio inviati dall'USL Umbria 1 e USL Umbria 2... il numero di Progetti di vita individuali personalizzati e partecipati è stato nel corso del 2025 - pari a n. 37. L'obiettivo pertanto si intende raggiunto.
		INDICATORE N. 2.a) Incremento del rapporto del n. prestazioni erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per Classe di priorità A per interventi di tumore maligno alla mammella/numero dei ricoveri con classe di priorità A per intervento di tumore maligno alla mammella	50	Provvedimento di definizione di obiettivi ed indicatori entro il 15.03.2024.	100% Provvedimento entro il 15.03.2024; 0%: Provvedimento oltre il 15.03.2024.	Con Determinazione direttoriale 12.01.2024, n. 305 in ragione del mandato ricevuto con DGR 1399/2024, nel rispetto dei termini assegnati dal cronoprogramma, il Direttore ha provveduto all'istituzione del relativo Tavolo di monitoraggio livello regionale. Inoltre in ossequio all'obiettivo assegnato, con Determinazione del dirigente del Servizio Pianificazione, programmazione e controllo strategico del SSR 15.03.2024, n. 2995, è stato approvato il documento tecnico recante gli Indicatori e Obiettivi a supporto del Tavolo di monitoraggio a livello regionale dell'attuazione del Provvedimento generale di programmazione della Rete Ospedaliera regionale ai sensi del D.M. 70/2015. Con DGR 08/10/2025, n. 1001... è stato adottato il modello regionale di Percorso Preventivo Diagnostico Terapeutico Assistenziale (PPDTA) rivolto ai pazienti affetti da tumori della mammella... Con nota PEC, prot. n. 0225807 del 20.11.2025 la Direzione trasmetteva... il I report di monitoraggio... Seguiva la nota PEC, prot. n. 0250744 del 22.12.2025... secondo dei tre report... Infine con nota PEC prot. n. 0254473 del 30.12.2025 veniva analogamente trasmesso il terzo report di monitoraggio...
Obiettivo 2 Incrementare la quota di ricoveri (priorità A) con tempo di attesa inferiore o uguale a 30 gg per intervento di tumore maligno alla mammella OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	20	INDICATORE N. 2.b) Monitoraggio mensile del numero degli elementi del rapporto di cui al precedente indicatore	50	n. 3 report mensili	100%: n. 3 report entro il 31/12/2025; 0%: < di 3 report entro il 31/12/2025	

<p>Obiettivo 3 Incrementare la prescrizione di antibiotici ACCESS sul territorio OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO</p>	<p>15</p>	<p>Incremento della prescrizione di antibiotici ACCESS sul territorio</p>	<p>100</p>	<p>n. DDD (Dosi Giornalieri Definite) antibiotici ACCESS/DDD antibiotici ACCESS, WATCH e RESERVE X 100=50,91%</p>	<p>100% >= 50,91% 0 % < 50,91%</p>	<p>Con nota PEC 20.10.2025... la Direttrice alla Salute e Welfare presentava istanza di rinegoziazione dell'Obiettivo Operativo LVP05: "Migliorare l'appropriatezza prescrittiva dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto... con DGR n. 1132 del 05/11/2025 veniva accolta... la richiesta di rinegoziazione... Il Servizio Farmaceutica... riferisce nella Relazione finale che i dati riguardanti le prescrizioni di antibiotici ACCESS sul territorio al 31.12.2025 non sono al momento disponibili... Con mail del 04.02.2026 Punto Zero Scarl comunicava che i dati stessi saranno stati estratti in automatico dai flussi informativi, entro la metà di febbraio...</p>
<p>Obiettivo 4 Elaborazione Nuovo Piano Socio Sanitario Regionale</p>	<p>45</p>	<p>Elaborazione della informativa per la Giunta sulle Linee strategiche del nuovo Piano Socio Sanitario Regionale.</p>	<p>100</p>	<p>Trasmissione della proposta di informativa alla Giunta entro il 15.10.2025.</p>	<p>100%: entro il 15.10.2025. 80%: entro il 30.10.2025. 0%: oltre il 30.10.2025.</p>	<p>L'informativa avente ad oggetto "Piano Socio-Sanitario regionale 2025-2030. Linee strategiche, struttura organizzativa e metodologia." è stata inviata alla Segreteria di Giunta Regionale in data 14.10.2025. La proposta, elaborata ai sensi dell'art. 27 del Nuovo Regolamento della Giunta regionale, approvato con DGR 31 dicembre 2020, n. 1324, è stata iscritta all'ordine del Giorno del 22.10.2025 (prot. 2025-005-97) e relazionata ai membri della Giunta.</p>



- Direttore Adriano Bei -

DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO, TURISMO E SPORT

Obiettivo	Peso obiettivo (a)	Indicatore	Peso indicatore (b)	Valore Target (c)	Valore output	Note Direttore
OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 1 Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)	30	INDICATORE N 1 a): 1.a) Rispetto del tempo medio ponderato di pagamento T delle fatture commerciali con riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, della Direzione, entro i termini commerciali previsti TC. (T-TC)	100	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	100% se l'indicatore di ritardo annuale è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali < =0 0% se l'indicatore di ritardo annuale non è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali e quindi >0	Il valore target è stato raggiunto. Infatti, per tutte le fatture commerciali sono stati rispettati i tempi di pagamento. Dal report estratto dall'Area RGS-PCC relativo agli indicatori di pagamento delle fatture passive, trasmesso dal competente Servizio Controllo di gestione, Gestione e raccordo flussi della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda digitale, emerge che il tempo medio ponderato di ritardo, comprensivo delle UO gerarchicamente dipendenti, della Direzione Regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport è pari -19,13
OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 2 Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane	35	INDICATORE N 2 a): Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale dirigente assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024	100% se >=10% della media ore annue personale dirigente assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e >=5 0% se < 5%	Il valore target è stato raggiunto. Infatti, nel 2025 è stato registrato un incremento pari al 13,09% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del 2024, così come attestato dalla piattaforma INAZ nella sezione formazione.
		INDICATORE N 2 b) 2.b) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale del comparto assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024	100% se >=10% della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e >=5 0% se < 5%	Il valore target è stato raggiunto. Infatti, nel 2025 è stato registrato un incremento pari al 152 % delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del 2024, così come attestato dalla piattaforma INAZ nella sezione formazione.

<p>OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 3 Diffusione della cultura della legalità - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)</p>	<p>35</p>	<p>INDICATORE N.3.a) Diffondere la cultura della legalità - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura</p>	<p>Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori - sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)</p>	<p>100% n. 1 incontro entro il 31.12.25 0% nessuno incontro entro il 31.12.25</p>	<p>Il valore target è stato raggiunto. Infatti, in data 21 ottobre 2025, il Direttore ha svolto in modalità telematica l'incontro formativo/ informativo "Codice di Comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta Regionale (DGR n. 1062/2024)" in cui hanno partecipato i dipendenti assegnati alla Direzione, come da verbale conservato agli atti. Il materiale PowerPoint oggetto dell'evento formativo è stato poi fornito tramite mail al personale e conservato agli atti</p>
---	-----------	--	--	---	---

Obiettivo	Peso obiettivo (a)	Indicatore	Peso indicatore (b)	Valore Target (c)	Valore output	Note Direttore
<p>Obiettivo 1 Sostenibilità dei processi produttivi e supporto alla diffusione delle energie rinnovabili (Progetti Solar Attack e Hydrogen Valley) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO</p>	<p>10</p>	<p>1.a) Autoproduzione di energia da parte delle piccole, medie e grandi imprese extra agricole</p>	<p>100</p>	<p>Ulteriori 8 MWp prodotti da nuovi impianti fotovoltaici allacciati alla rete</p>	<p>100% >=8 MWp; 90% < 8 e >=7 MWp 50% <7 e >=5 MWp 0% < 5 mWp</p>	<p>Il valore target è stato raggiunto. Infatti, nel 2025 sono stati rendicontati progetti realizzati da parte dei beneficiari dell'Avviso Solar Attack (emanato con D.D. n. 12400 del 25/11/2022 per il Sostegno agli investimenti per l'utilizzo delle fonti di energia rinnovabili) per complessivi 20 MWp (Megawatt di Potenza) riferiti ad impianti fotovoltaici realizzati, installati ed allacciati alla rete pubblica. L'elenco dettagliato degli atti che hanno approvato le rendicontazioni presentate e quindi erogato contributi o effettuate remissione del debito in caso di strumenti finanziari ai beneficiari è agli atti del Servizio competente in materia di Performance (ALLEGATO A alla RELAZIONE). Il valore target, assegnato inizialmente sulla base dell'ordinario carico di lavoro del Servizio competente, è stato superato anticipando anche le istruttorie preventivate nell'annualità successiva, a seguito di interventi organizzativi di potenziamento delle strutture istruttorie su espressa richiesta della Direzione per l'accelerazione della spesa riferita alla programmazione comunitaria.</p>

<p>Obiettivo 2 Adozione disposizioni attuative regionali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse FEASR dell'Unione europea periodo di programmazione 2014-2022 a chiusura del PSR dell'Umbria Obiettivo di Valore Pubblico</p>	20	2.a) Emanazione disposizioni attuative regionali per consentire il massimo utilizzo delle risorse FEASR 2014-2020 ai sensi dell'art. 1, comma 559, L. 207/2024	100	Atto di adozione	100% entro il 30/04/2025 60% entro il 15/05/2025 0% oltre il 15/05/2025	Il valore target è stato raggiunto. Infatti, con D.G.R. n. 332 del 9 aprile 2025 "Programma di Sviluppo Rurale per l'Umbria (PSR) 2014-2022-CCI: 2014IT06RDRP012. Decisione di esecuzione C(2025) 1841 final del 21 marzo 2025 (Versione PO 15) - Presa d'atto" è stata deliberata la modifica del PSR della Regione Umbria 2014-2022 (PO15), consistente in un innalzamento della quota comunitaria FEASR fino alla concorrenza dei tassi massimi di partecipazione del Fondo a livello di singola misura del programma regionale, così come previsto dall'articolo 59, paragrafi 3 e 4, del regolamento (UE) n. 1305/2013, finalizzata ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse FEASR ed evitare il rischio del disimpegno automatico delle risorse del PSR per l'Umbria 2014-2022.
<p>Obiettivo 3 Campagne di comunicazione anche in coerenza con gli eventi legati al Giubileo 2025 e all'8° centenario della morte di San Francesco d'Assisi Obiettivo di Valore Pubblico</p>	20	3.a) Piani di comunicazione invernale ed estivo	100	n. 2 campagne di comunicazione (invernale ed estivo)	100% >=2 campagne di comunicazione; 0% < 2	Il valore target è stato raggiunto. Infatti, le due campagne di comunicazione (estiva ed invernale) sono state condotte congiuntamente alle campagne di comunicazione turistica regionale, al fine sia di massimizzare le ricadute dell'investimento, sia di risparmiare sui costi di acquisto degli spazi, attraverso l'inserimento di specifici contenuti nei media prescelti e sia attraverso specifici interventi di comunicazione all'interno delle trasmissioni televisive (ex Linea verde RAI). La prima campagna di comunicazione - primavera estate-, di cui alle Dgr. 305 del 02.04.2025 e 336 del 9.04.2025, ha preso avvio domenica 11 maggio 2025, giusta dd. n. 4736 del 30.04.2025 di approvazione del piano mezzi... La seconda campagna autunno-inverno di cui alla DGR 945 del 23.09.2025, ha preso avvio il 16 novembre 2025, giusta dd. n. 11930 del 13.11.2025...
<p>Obiettivo 4 Promuovere l'obbligo di istruzione e contrastare la dispersione scolastica attraverso il sostegno dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)</p>	20	4.a) Elaborare una proposta formativa IeFP/Duale per il triennio educativo 2025/2026-2026/2027 2027/2028	100	Proposta formativa	100% entro 30/09/2025 0% oltre il 30/09/2025	Il valore target è stato raggiunto. Infatti con DGR n. 471 del 21/05/2025 sono stati approvati i "Criteri per la presentazione dell'offerta formativa relativa a Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale con modalità Duale Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Modulo Duale-GOL. Annualità 2025-2026"... Il nuovo PAR 2024-2025 della Regione Umbria è stato approvato con nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. n. 0013876 dell'11/07/2025... A seguito di

						tale approvazione, con DD n. 8847 del 25/08/2025 è stato approvato e pubblicato l'Invito alla presentazione di domande di finanziamento...
<p>Obiettivo 5 Revisione della L.R. 1/2018, modificata da ultimo dalla L.R.11 del 2021 finalizzata ad una maggiore integrazione e raccordo tra politiche del lavoro e le altre politiche regionali</p>	30	5.a) Proposta di Disegno di Legge	100	Proposta di Disegno di Legge alla Giunta regionale	100% entro 31.12.2025	Il valore target è stato raggiunto. Infatti, nella seduta di Giunta Regionale n. 34 del 3 luglio 2025 è stato presentato dalla Direzione una proposta di revisione della L.R. n. 1 del 14 febbraio 2018 (atto n. 2025-005-62). La proposta di disegno di legge non è stata, tuttavia, approvata in tale seduta dalla Giunta regionale e rinviata all'Ufficio proponente con la richiesta di verificare diversi aspetti relative alla governance dell'Agenzia. Il Disegno di legge, più volte aggiornato, alla data del 31 dicembre 2025, è ancora oggetto di valutazioni politiche.



- Direttore Gianluca Paggi -
DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE, RIQUALIFICAZIONE URBANA,
COORDINAMENTO PNRR

Obiettivo	Peso obiettivo (a)	Indicatore	Peso indicatore (b)	Valore Target (c)	Valore output	Note Direttore
OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 1 Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (art. 4 bis D.L. n.13/2023)	30	INDICATORE N 1 a): 1.a) Rispetto del tempo medio ponderato di pagamento T delle fatture commerciali con riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, della Direzione, entro i termini commerciali previsti TC. (T-TC)	100	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	100% se l'indicatore di ritardo annuale è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali < =0 0% se l'indicatore di ritardo annuale non è rispettoso di termini di pagamento delle transazioni commerciali e quindi >0	Sono stati rispettati i tempi di pagamento delle fatture commerciali, così come riportato sul report estratto dall'Area RGS-PCC relativo agli indicatori di pagamento delle fatture passive trasmesso dal Servizio "Controllo di gestione, gestione e raccordo flussi". Per la Direzione "Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR" il Tempo medio ponderato di ritardo risulta infatti essere uguale a -15,49. Il valore del Target è stato realizzato al 100%.
OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 2 Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane	35	INDICATORE N 2 a): Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale dirigente assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024	100% se >=10% della media ore annue personale dirigente assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e >=5% 0% se < 5%	Si è rilevato un incremento del 67,74% delle ore medie di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale dirigente assegnato alla Direzione nel 2024. Il valore del Target è stato realizzato al 100%.
		INDICATORE N 2 b) 2.b) Sviluppo delle competenze e delle conoscenze del personale del comparto assegnato alla Direzione attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	50	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024	100% se >=10% della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se < 10% e >=5% 0% se < 5%	Si è rilevato un incremento del 70,51% delle ore medie di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione rispetto alla media ore di formazione del personale del comparto assegnato alla Direzione nel 2024. Il valore del Target è stato realizzato al 100%.

<p>OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE n. 3 Diffusione della cultura della legalità - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)</p>	<p>35</p>	<p>INDICATORE N.3.a) Diffondere la cultura della legalità - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura</p>	<p>Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori - sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)</p>	<p>100% n. 1 incontro entro il 31.12.25 0% nessuno incontro entro il 31.12.25</p>	<p>Il 9 dicembre 2025 si è tenuto un incontro, convocato il 27/11/2025, del Direttore Gianluca Paggi con i collaboratori assegnati alla propria struttura sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria - Giunta regionale, al fine della diffusione della cultura della legalità. Nel corso dell'incontro, volto ad informare il personale sulle norme nazionali che regolano il codice di comportamento dei dipendenti, sono stati esaminati i principi generali nonché tutte le novità introdotte con l'aggiornamento e l'approvazione del nuovo Codice, di cui alla DGR n. 1062/2024. Il valore del Target è stato realizzato al 100%.</p>
---	-----------	---	--	---	--

Obiettivo	Peso obiettivo (a)	Indicatore	Peso indicatore (b)	Valore Target (c)	Valore output	Note Direttore
<p>Obiettivo 1 Riquilibrare i luoghi culturali del territorio per una migliore inclusione innovazione e sostenibilità anche tramite sottoscrizione di accordi di partenariato</p> <p>OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO</p>	<p>20</p>	<p>Definizione puntuale dei criteri per la pubblicazione del bando rivolto a Enti locali al fine di riqualificare i luoghi culturali del territorio in un'ottica di azioni di inclusione innovazione e sostenibilità</p>	<p>100</p>	<p>Proposta di DGR</p>	<p>100% entro il 31/12/2025</p>	<p>Con riferimento alla definizione puntuale dei criteri per la pubblicazione del bando rivolto a Enti locali al fine di riqualificare i luoghi culturali del territorio in un'ottica di azioni di inclusione innovazione e sostenibilità, si rappresenta che con DGR n. 1343 del 19/12/2025 recante "PR FESR 2021-2027 - Azione 4.6.1 Riqualificare i luoghi del territorio per una migliore inclusione, innovazione e sostenibilità - Avvio dell'Azione: approvazione criteri di selezione per l'attivazione di un Avviso pubblico per l'individuazione degli interventi" si è provveduto ad approvare i criteri come dettagliatamente specificati nel documento, denominato "Criteri per la predisposizione dell'Avviso pubblico per il finanziamento di interventi di rigenerazione dei luoghi del territorio a fini culturali per una migliore inclusione innovazione e sostenibilità", allegato alla DGR citata quale parte integrante e sostanziale. Il valore del target è stato realizzato al 100%.</p>

Obiettivo 2 Obiettivo individuale n.2: Obiettivo 2: Implementare una dashboard di monitoraggio user friendly e una mappa interattiva OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	20	INDICATORE N. 2.a) Elaborazione di un prototipo di una dashboard di monitoraggio user friendly e di una mappa interattiva per la visualizzazione degli interventi	50	Realizzazione di un prototipo di una dashboard e di una mappa interattiva riferito agli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma	100% entro 30/06/2025; 0% oltre il 30/06/2025	E' stato realizzato, entro il 30/06/2025, il prototipo della dashboard interattiva e della mappa degli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma, visibile al seguente link: https://lookerstudio.google.com/reporting/263e45db-1b78-4676-be4c-38c6e581aa4d/page/p_12jnu3fvpd . Il valore del Target è stato realizzato al 100%.
		INDICATORE N. 2.b) Pubblicazione di una dashboard di monitoraggio user friendly e di una mappa interattiva per la visualizzazione degli interventi	50	Pubblicazione della dashboard e della mappa interattiva all'interno del portale web regionale riferito agli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma	100% entro 30/09/2025; 0% oltre il 30/09/2025	Entro il 30/09/2025 si è provveduto alla pubblicazione della dashboard e della mappa interattiva all'interno del portale web regionale riferito agli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma, al seguente link: https://pnrr.regione.umbria.it/dashboard-regione-umbria . Il valore del Target è stato realizzato al 100%.
Obiettivo 3 Ristrutturazione e ricostruzione ospedali di Norcia e Cascia OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	20	INDICATORE N 3.a) Ospedale di Cascia: Avanzamento lavori - SAL	50	Step 1: 60% entro il 31 agosto 2025; Step 2: 85% entro il 31 dicembre 2025	100% raggiungimento step 1 entro il 31.08.2025 e step 2 entro il 31.12.2025	Step 1: il 4° SAL, per oltre il 60% dei lavori, è stato emesso dal DL e trasmesso con comunicazione del 22/07/2025. Step 2: il 5° SAL, per oltre il 85% dei lavori, è stato emesso dal DL e trasmesso con comunicazione del 03/12/2025. Il valore del Target è stato realizzato al 100%.
		INDICATORE N 3.b) Ospedale di Norcia: Avanzamento lavori - SAL	50	Step 1: 60% entro il 31 agosto 2025; Step 2: 70% entro il 31 dicembre 2025	100% raggiungimento step 1 entro il 31.08.2025 e step 2 entro il 31.12.2025	Step 1: il 6° SAL, per oltre il 60% dei lavori, è stato emesso dal DL e trasmesso con comunicazione del 30/08/2025. Step 2: il 7° SAL, per oltre il 70% dei lavori, è stato emesso dal DL e trasmesso con comunicazione del 31/12/2025. Il valore del Target è stato realizzato al 100%.
Obiettivo 4 Avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del Lago Trasimeno OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	20	Programma di attività urgenti per il contrasto all'emergenza idrica	100	Attuazione accordo con UNIPG; acquisizione analisi e valutazione in merito alla compatibilità delle acque di Montedoglio con quelle del Lago Trasimeno	100% elaborazione di prime proposte di intervento, infrastrutturali e non infrastrutturali (Studi di fattibilità)	Con D.D. n. 9078 del 29/08/2025 si è proceduto con l'erogazione all'Università degli Studi di Perugia - Dipartimento di Chimica, Biologia e Biotecnologie del contributo... Acquisito Addendum trasmesso con nota del 13/10/2025... Conseguentemente si è provveduto all'attivazione, in modalità sperimentale, dell'opera di scarico... Il valore del Target è stato realizzato al 100%.

Obiettivo 5 PNRR- Missione 5 Componente 1 "Politiche del lavoro": realizzazione delle sedi dei Centri per l'Impiego OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	20	5.a) Realizzazione della sede del Centro per l'Impiego nel comune di Terni	50	Atto di compravendita (preliminare o definitivo)	100% entro il 31/10/2025; 0% oltre il 31/10/2025	In data 30.10.2025 è stato sottoscritto il contratto preliminare di compravendita dell'immobile da assegnare ad Arpal quale sede del Centro per l'impiego di Terni. Il valore del Target è stato realizzato al 100%.
		5.b) Realizzazione della sede del Centro per l'Impiego nel comune di Perugia	50	Elaborazione Proposta di legge per l'acquisto della sede	100% entro il 31/12/2025	Con deliberazione di Giunta Regionale n. 494 del 28.05.2025... In data 30.12.2025 è stato sottoscritto l'atto di compravendita dell'immobile da assegnare ad Arpal quale sede del Centro per l'impiego di Perugia. Il valore del Target è stato realizzato al 100%.

1.2.2 Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi dei Dirigenti regionali

Passando in rassegna il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti dei Servizi si rileva un generale raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati. Per l'anno 2025 l'Organismo indipendente di valutazione della Regione Umbria – Giunta regionale, come previsto dall'art. 6 della L.R. 2/2005 e dall'art. 8 comma 2 lett. c) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV, ha fornito ai Direttori regionali elementi a supporto per la valutazione dei Dirigenti.

Nell'Allegato Operativo al PIAO 2025-2027, approvato con DGR n. 499/2025, sono stati individuati per i Dirigenti regionali n. 600 obiettivi, misurati attraverso n. 1138 indicatori. Nella predetta deliberazione si è data evidenza delle modalità di redazione dell'allegato operativo avvenuta in conformità ai nuovi assetti organizzativi, definiti a seguito delle deliberazioni n. 1270/2024 e n. 84/2025. In secondo luogo è stata altresì prevista la possibilità di una successiva revisione degli obiettivi assegnati ai dirigenti, all'esito del percorso di riorganizzazione in atto relativo agli assetti organizzativi delle posizioni dirigenziali tenuto conto degli indirizzi e delle priorità individuate dall'organo di indirizzo politico.

Successivamente sono stati oggetto di rinegoziazione/rimodulazione da parte di alcuni Servizi regionali e sono stati definiti ed assegnati, a seguito di interventi organizzativi, gli obiettivi per l'anno 2025 ai dirigenti titolari di nuovo incarico.

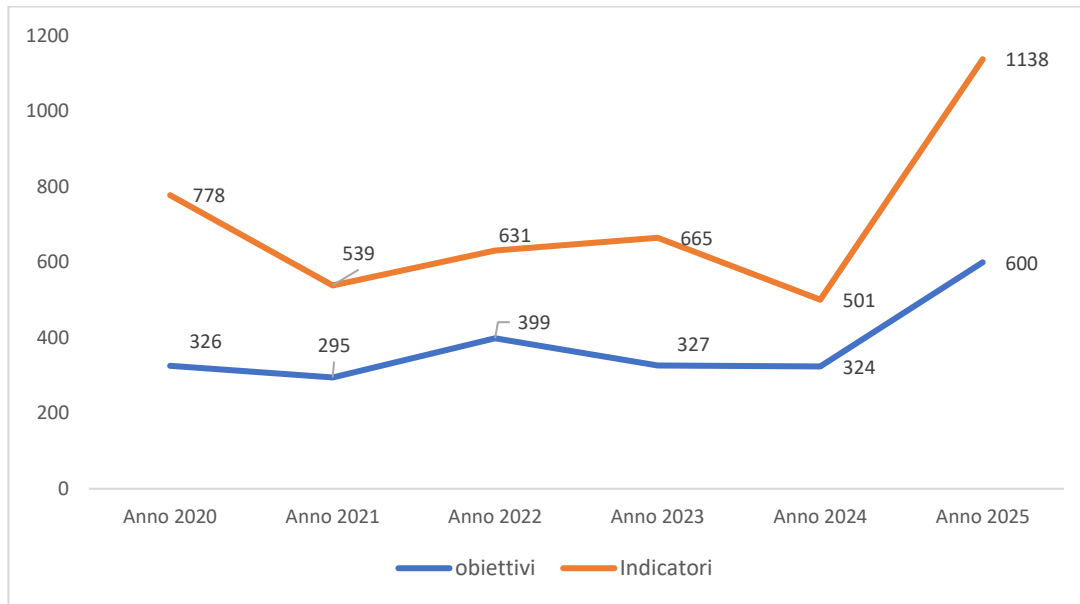
Nella tabella seguente è riportato, per ogni direzione regionale, il numero di obiettivi e di indicatori assegnati rispetto ai singoli Servizi di competenza, anch'essi differenziati tra obiettivi operativi trasversali e obiettivi afferenti all'area individuale.

Si precisa che ai fini della corretta rilevazione dei risultati, il computo degli obiettivi di *performance (trasversali ed individuali)* ricomprende sia gli quelli assegnati ai titolari di strutture soppresse e/o trasformate e/o riallocate a seguito dei processi di riorganizzazione, sia quelli riferibili ai dirigenti transitati tra diverse strutture in ragione del medesimo riassetto organizzativo. Ciò al fine di garantire la piena tracciabilità dell'apporto professionale fornito, assicurando che le modifiche dell'assetto organizzativo non inficino la continuità e l'integralità della valutazione individuale. Tale metodologia assicura il consolidamento dei risultati conseguiti *pro quota* dai dirigenti coinvolti nei mutamenti degli assetti dell'Ente.

<i>Direzione Regionale</i>	Obiettivi operativi trasversali		Obiettivi individuali	
	n. obiettivi	n. indicatori	n. obiettivi	n. indicatori
Direzione Regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale	96	216	88	148
Direzione Regionale Salute e welfare	44	99	55	86
Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport	61	136	60	90
Direzione Regionale Governo del territorio, ambiente, protezione civile	68	153	80	127
Presidenza della Giunta Regionale	24	54	24	29
Totale	293	658	307	480

In parziale controtendenza con le annualità precedenti si registra un sensibile incremento sia del numero degli obiettivi che degli indicatori per i Dirigenti regionali nel 2025; ciò rappresenta, tuttavia, l'effetto dei processi di riorganizzazione che hanno interessato la Giunta regionale nell'annualità 2025.

Numero obiettivi/indicatori assegnati ai Dirigenti nel periodo 2020-2025



DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, RISORSE UMANE, CULTURA, AGENDA DIGITALE

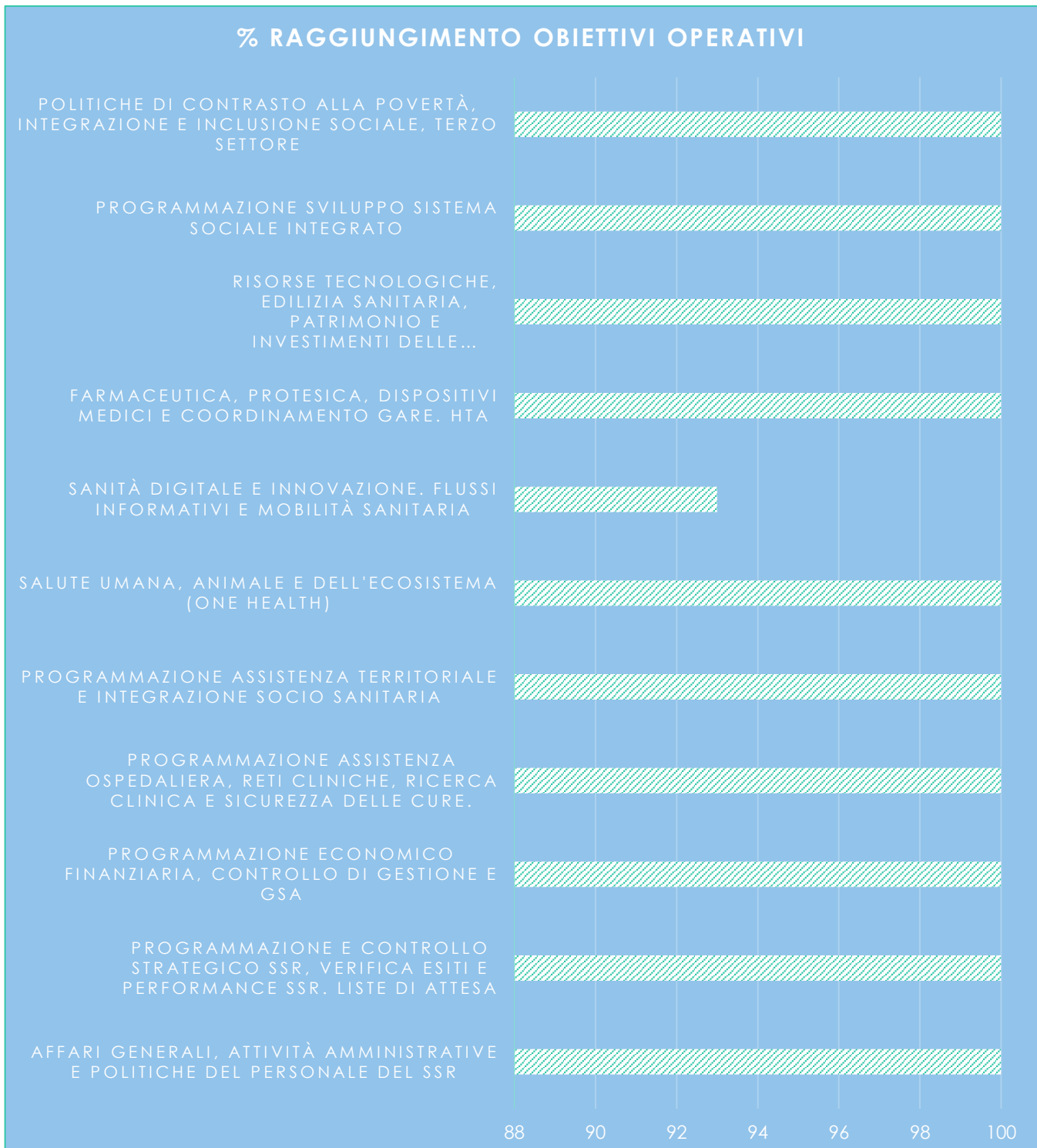
Più nel dettaglio i Servizi regionali ascritti a tale Direzione sono stati interessati nell’attuazione di nr. 88 obiettivi operativi di performance di cui n. 5 di valore pubblico. Tutti gli obiettivi assegnati risultano raggiunti come rendicontati dai rispettivi dirigenti nelle relazioni finali elaborate a chiusura del ciclo della performance, fatta eccezione per n. 1 obiettivo sul quale l’OIV in fase di supporto ai Direttori nella valutazione ha proposto l’applicazione di una penalizzazione sul grado di raggiungimento dello stesso in quanto non rispettoso delle indicazioni fornite più volte dall’Organismo.

Di seguito si illustrano , in termini grafici, i risultati conseguiti



DIREZIONE SALUTE E WELFARE

Più nel dettaglio i Servizi ascritti a tale Direzione sono stati interessati nell'attuazione di nr. 55 obiettivi operativi individuali di performance di cui n. 3 di valore pubblico. Le risultanze prodotte dai Dirigenti nelle relazioni finali di monitoraggio evidenziano il pieno conseguimento dei target assegnati, con l'unica eccezione di un obiettivo afferente al Servizio 'Sanità digitale e innovazione, Flussi informativi e mobilità sanitaria'. In merito a quest'ultimo, il Direttore competente, in sede di valutazione di merito, ha riscontrato un **raggiungimento parziale** rispetto ai target definiti:





**DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE,
RIQUALIFICAZIONE URBANA, COORDINAMENTO PNRR**

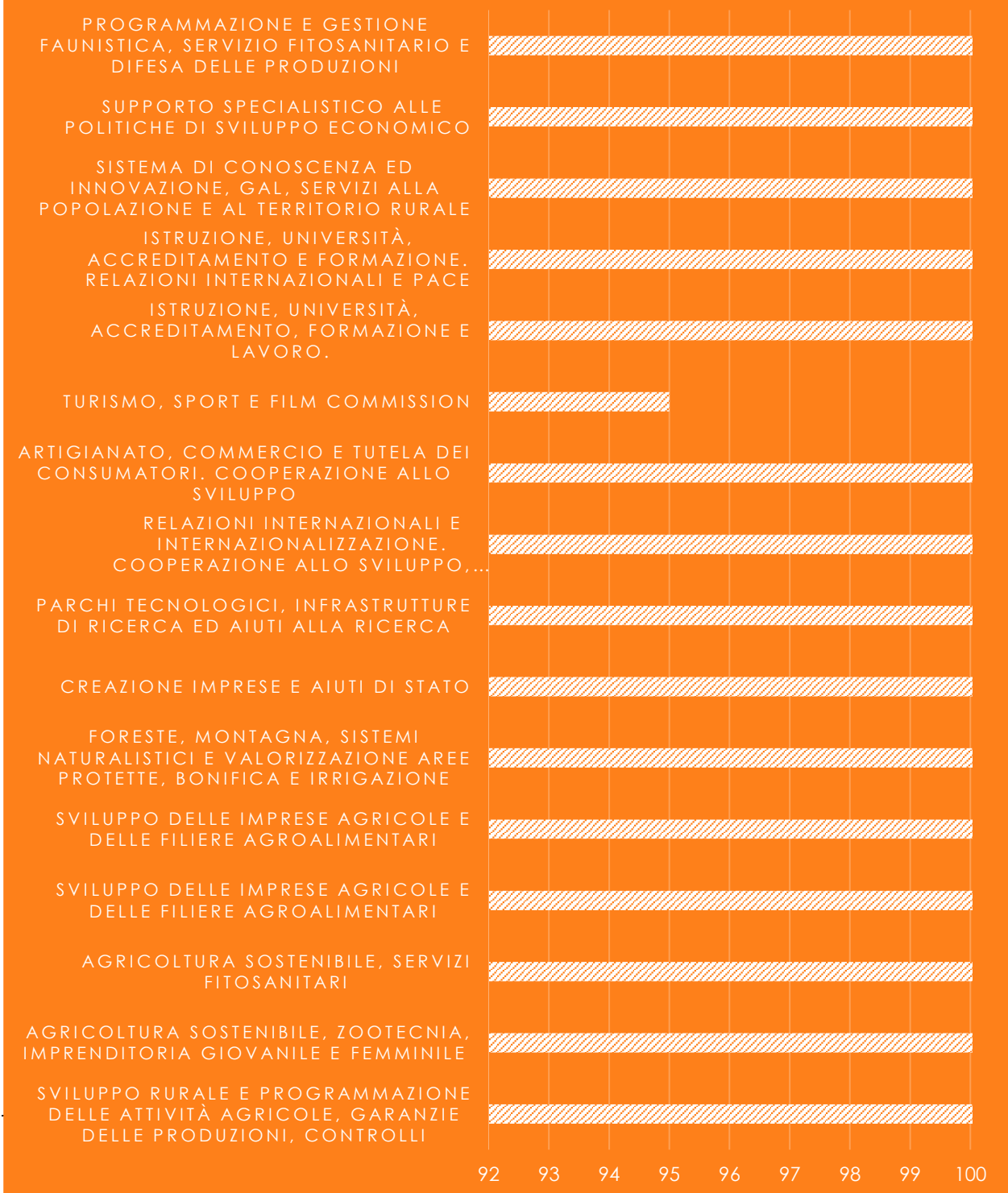
Più nel dettaglio i Servizi ascriviti a tale Direzione sono stati interessati nell'attuazione di nr. 80 obiettivi operativi individuali di performance di cui n. 5 di valore pubblico. Tutti gli obiettivi assegnati risultano raggiunti come rendicontati dai rispettivi dirigenti nelle relazioni finali elaborate a chiusura del ciclo della performance. Di seguito si illustrano, in termini grafici, i risultati conseguiti



DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO, TURISMO E SPORT

Più nel dettaglio i Servizi ascritti a tale Direzione sono stati interessati nell'attuazione di nr. 60 obiettivi operativi individuali di performance di cui nr. 3 di valore pubblico. Tutti gli obiettivi assegnati risultano raggiunti come rendicontati dai rispettivi dirigenti nelle relazioni finali elaborate a chiusura del ciclo della performance, fatta eccezione per n. 1 obiettivo sul quale l'OIV in fase di supporto ai Direttori nella valutazione ha proposto l'applicazione di una penalizzazione sul grado di raggiungimento dello stesso in quanto non rispettoso delle indicazioni fornite più volte dall'Organismo

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI OPERATIVI



SERVIZI DIRETTAMENTE COLLEGATI ALLA PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

Più nel dettaglio i Servizi direttamente collegati al Presidente della Giunta regionale sono stati interessati nell’attuazione di nr. 24 obiettivi operativi di performance. Tutti gli obiettivi assegnati risultano pienamente raggiunti come rendicontati dai rispettivi dirigenti nelle relazioni finali elaborate a chiusura del ciclo della performance.

Di seguito si illustrano , in termini grafici, i risultati conseguiti:



1.3 Gli Obiettivi di Valore Pubblico del PIAO 2025-2027

All'interno del PIAO 2025-2027 sono stati individuati obiettivi operativi inseriti nelle linee di valore pubblico quali aggregatori trasversali delle diverse politiche regionali aventi carattere strategico e di competenza delle diverse Direzioni regionali.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi di Valore Pubblico viene effettuato secondo le tempistiche e gli strumenti previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in una logica strutturata secondo una matrice baseline-target e attraverso indicatori di outcome-impatti.

L'attività di monitoraggio andrà sempre più orientata verso una verifica degli impatti in termini di benessere dei destinatari dell'azione amministrativa, oltre che in termini di quantità e qualità (efficacia) anche con riferimento alla loro sostenibilità e tempestività (efficienza).

> LVP01 - Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo.

Obiettivo operativo collegato: Riquilibrare i luoghi culturali del territorio per una migliore inclusione innovazione e sostenibilità anche tramite sottoscrizione di accordi di partenariato

> Obiettivo strategico collegato: SVILUPPARE LA VALORIZZAZIONE DEGLI ATTRATTORI TRAMITE LE IMPRESE CULTURALI E CREATIVE

> Percentuale raggiungimento : **100%**

Con la Deliberazione n. 1343 del 19 dicembre 2025 , la Giunta Regionale dell'Umbria ha dato ufficialmente il via all'**Azione 4.6.1** del Programma Regionale FESR 2021-2027. L'iniziativa, intitolata «*Riquilibrare i luoghi del territorio per una migliore inclusione, innovazione e sostenibilità*», nasce con l'intento di trasformare il patrimonio culturale regionale in un volano di sviluppo sociale e civile.

Il cuore della strategia è l'integrazione tra l'offerta culturale istituzionale e il dinamismo del settore non profit. Per sostenere questa visione, la Regione ha stanziato una dotazione finanziaria complessiva di **€ 5.400.000,00**. Le risorse sono frutto di una cooperazione finanziaria che vede l'Unione Europea contribuire per il 10% (€ 540.000), lo Stato per il 63% (€ 3.402.000) e la Regione Umbria per il restante 27% (€ 1.458.000).

I beneficiari diretti dell'avviso sono le **Amministrazioni comunali e provinciali**. Ogni Ente potrà presentare una singola istanza per richiedere un finanziamento a copertura totale (100%) delle spese ammissibili, con un contributo compreso tra un minimo di **201.000 €** e un massimo di **500.000 €**.

Un aspetto distintivo di questo bando è che non si limita al mero recupero edilizio. Sebbene siano finanziabili interventi strutturali sul patrimonio, riuso di spazi pubblici e acquisto di allestimenti tecnologici , queste spese sono ritenute ammissibili **solo se funzionali a un progetto di valorizzazione di medio-lungo periodo**.

L'obiettivo è attivare gli spazi attraverso la partecipazione della cittadinanza e delle comunità locali. In particolare, gli interventi dovranno obbligatoriamente:

- Promuovere il **welfare culturale** e l'incremento della partecipazione dei cittadini.
- Rivolgersi a **gruppi vulnerabili** a rischio marginalizzazione.
- Rimuovere le **barriere fisiche, cognitive e culturali**, agendo in sinergia con gli investimenti del PNRR.

La valutazione delle proposte non si fermerà alla qualità tecnica del progetto, ma premierà la capacità dell'intervento di generare innovazione sociale. Un forte incentivo è previsto per le Amministrazioni che sceglieranno di utilizzare il **Partenariato Speciale Pubblico Privato (PSPP)**, considerato uno strumento innovativo per garantire la sostenibilità e il radicamento territoriale dei progetti nel tempo. Ulteriori punti di premialità saranno assegnati alle proposte capaci di interpretare i valori del **Nuovo Bauhaus Europeo**: sostenibilità, estetica e inclusione.

In linea con le moderne direttive europee, ogni progetto dovrà rispettare il principio del **"Do No Significant Harm" (DNSH)**, ovvero non arrecare danno significativo all'ambiente. Inoltre, per gli investimenti infrastrutturali di durata superiore a cinque anni, è stata introdotta la necessità del **"Climate Proofing"** (verifica climatica). Questa procedura mira a garantire che le opere siano resilienti ai cambiamenti climatici e coerenti con l'obiettivo della neutralità climatica entro il 2050. Nello specifico, lo screening sarà obbligatorio per le "ristrutturazioni importanti" che interessano più del 25% della superficie o del volume dell'edificio.

Obiettivo operativo collegato : Implementare una dashboard di monitoraggio user friendly e una mappa interattiva

> **Obiettivo strategico collegato**: TRANSIZIONE VERSO LA DATA ECONOMY

> Percentuale raggiungimento: **100%**

L'Obiettivo 2 si inserisce nella strategia della Regione Umbria volta a garantire la massima trasparenza e accessibilità ai dati riguardanti i grandi piani di investimento nazionali e regionali. La finalità è stata quella di superare la frammentazione delle informazioni, offrendo ai cittadini, agli stakeholder e alle amministrazioni uno strumento unico, intuitivo e costantemente aggiornato per monitorare l'avanzamento degli interventi del **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**, del **PNC (Piano Nazionale Complementare)** e del **PNC Sisma**.

La prima fase del progetto, conclusasi entro il **30 giugno 2025**, ha riguardato lo sviluppo e l'elaborazione di un prototipo funzionale. Per questa attività è stata utilizzata la piattaforma **Looker Studio**, che ha permesso di aggregare i dati grezzi provenienti dai diversi canali di monitoraggio (come il sistema ReGIS) in una veste grafica immediata.

Il prototipo è stato strutturato per offrire una visualizzazione statistica e geografica degli interventi. Attraverso il link dedicato ([Looker Studio Report](#)), è stato possibile testare le funzionalità di filtraggio per Missione, Componente e tipologia di finanziamento.

Il passaggio ulteriore è avvenuto nel trimestre successivo, portando alla pubblicazione ufficiale della dashboard entro il **30 settembre 2025**. Lo strumento è stato integrato direttamente nel portale web istituzionale all'indirizzo pnrr.regione.umbria.it/dashboard-regione-umbria.

La versione definitiva pubblicata sul sito regionale non è una semplice tabella di dati, ma un'interfaccia interattiva progettata con criteri di **User Experience (UX)**. Gli utenti possono infatti navigare tra le diverse **Missioni del PNRR** (es. Missione 1 per l'Architettura Rurale o Missione 5 per la Rigenerazione Urbana), consultare una **Mappa Interattiva** che geolocalizza i singoli cantieri e progetti sul territorio umbro, permettendo di identificare l'impatto degli investimenti nei singoli Comuni e visualizzare i **Target e Milestone** raggiunti, monitorando in tempo reale lo stato di avanzamento finanziario e procedurale degli interventi.

La dashboard unifica i dati del PNRR con quelli del PNC e del PNC Sisma, offrendo una visione d'insieme senza precedenti sul volume totale degli investimenti in Umbria (ad esempio, gli oltre 11 milioni di euro destinati all'architettura rurale o i progetti di rigenerazione "Vivere l'Umbria").

Obiettivo operativo collegato: PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività Cantieri "Carta" e "Musei"

> Obiettivo strategico collegato: INCREMENTARE LA DIFFUSIONE E L'ACCESSIBILITÀ DEL PATRIMONIO CULTURALE ATTRAVERSO GLI STRUMENTI DIGITALI

> Percentuale raggiungimento: 100%

L'investimento M1C3 è finalizzato a rendere il patrimonio culturale accessibile, interoperabile e valorizzabile attraverso l'adozione di tecnologie avanzate e modelli gestionali innovativi di collaborazione che permettano di superare la frammentazione storica dei sistemi informativi e delle pratiche di digitalizzazione. Il sub-investimento 1.1.5 è finalizzato alla digitalizzazione delle collezioni di musei, archivi e biblioteche e luoghi di cultura, per aumentare le risorse culturali digitali disponibili nelle piattaforme e moltiplicare così l'informazione culturale. I "cantieri carta" e "musei" attivano la produzione di risorse digitali per aumentare la fruizione, con l'obiettivo di realizzare un ecosistema digitale per l'accessibilità. Detto questo, il valore target è stato conseguito in quanto il valore di partenza corrispondeva a 0 risorse digitalizzate, mentre alla data del 15/12/2025 risultano digitalizzate n. 458.358. Tale risultato è certificato con nota pec del 22/12/2025 del Direttore dell'esecuzione del Contratto che attesta al 15 dicembre 2025, che gli operatori economici hanno prodotto un totale di 458.358 risorse digitali, suddivise per ogni cluster come si evince dalla seguente tabella: - Cluster OM01 RTI ARKIVIA – SINAPSYS -MOKART 16.530 - Cluster OM02 CONSORZIO MAGGIOLI 13.413 - Cluster CF01 Arkivia / GAPVisio 310.920 -Cluster CF02 Co.N.Ser. 117.495.

Obiettivo operativo collegato : Campagne di comunicazione anche in coerenza con gli eventi legati al Giubileo 2025 e all'8° centenario della morte di San Francesco

> Obiettivo strategico collegato: CAMPAGNE DI COMUNICAZIONE ON LINE/OFF LINE PER IL SETTORE TURISTICO

> Percentuale raggiungimento: 100%

Le due campagne di comunicazione (estiva ed invernale) sono state condotte congiuntamente alle campagne di comunicazione turistica regionale, al fine sia di massimizzare le ricadute dell'investimento, sia di risparmiare sui costi di acquisto degli spazi, attraverso l'inserimento di specifici contenuti nei media prescelti e sia attraverso specifici interventi di comunicazione all'interno delle trasmissioni televisive (ex Linea verde RAI).

La prima campagna di comunicazione – primavera estate-, di cui alle Dgr. 305 del 02.04.2025 e 336 del 9.04.2025, ha preso avvio domenica 11 maggio 2025, giusta dd. n. 4736 del 30.04.2025 di approvazione del piano mezzi, ed ha visto interventi sia sui mezzi a stampa che sul web, anche mediante la realizzazione di un progetto con influencer internazionali che, all'interno della valorizzazione del territorio, hanno posto l'accento sugli aspetti e sui luoghi simbolo del Giubileo, in modo da rafforzarne l'attrattività. Le attività si sono protratte fino al mese di settembre. La seconda campagna - autunno-

inverno - di cui alla DGR 945 del 23.09.2025, ha preso avvio il 16 novembre 2025, giusta dd. n. 11930 del 13.11.2025 di approvazione del piano mezzi, utilizzando la stessa metodologia, a cui si sono aggiunte trasmissioni televisive dedicate a temi connessi al Giubileo e all'Ottocentenario di San Francesco, andate in onda sia su media generalisti (Publitalia) che tematici (Sky arte) oltre che mediante attività di natura affissionistica presso l'aeroporto S. Francesco di Perugia.

Obiettivo operativo collegato : Sostenibilità dei processi produttivi e supporto alla diffusione delle energie rinnovabili (Progetti Solar Attack e Hydrogen Valley)

> **Obiettivo strategico collegato:** CREARE LE CONDIZIONI PER UNA PIÙ RAPIDA RIPRESA PRODUTTIVA

> Percentuale raggiungimento: **100%**

Nel 2025 sono stati rendicontati progetti realizzati da parte dei beneficiari dell'Avviso Solar Attack (emanato con D.D. n. 12400 del 25/11/2022 per il Sostegno agli investimenti per l'utilizzo delle fonti di energia rinnovabili) per complessivi 20 MWp (Megawatt di Potenza) riferiti ad impianti fotovoltaici realizzati, installati ed allacciati alla rete pubblica. L'elenco dettagliato degli atti che hanno approvato le rendicontazioni presentate e quindi erogato contributi o effettuate remissione del debito in caso di strumenti finanziari ai beneficiari. È agli atti del Servizio competente.

Obiettivo operativo collegato : Incentivare strumenti e piattaforme per l'utilizzo dei dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data

> **Obiettivo strategico collegato:** TRANSIZIONE VERSO LA DATA ECONOMY

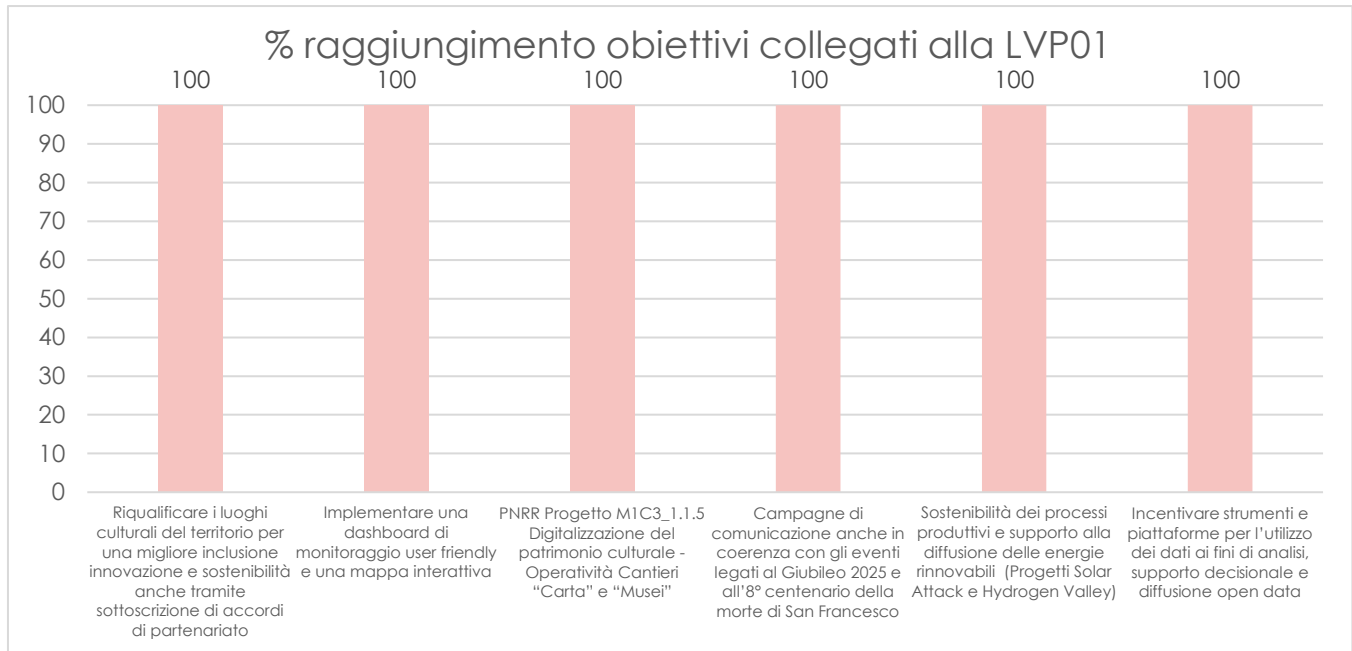
> Percentuale raggiungimento: **100%**

Con DGR n. 896 del 11/09/2024 la Giunta ha approvato il "Modello operativo regionale per il governo dei dati (Data Governance regionale)", che regola l'utilizzo della piattaforma regionale dati. Nel medesimo atto la giunta ha stabilito che, per il primo anno, l'ambito di applicazione della piattaforma e del modello di data governance regionale fosse circoscritto alla sola Giunta regionale, coinvolgendo un insieme di dataset significativo rispetto al "Master plan della Regione Umbria per la Semplificazione e l'Agenda digitale" di cui alla DGR 97/2023. Durante il corso dell'anno 2025, pertanto, si sono svolte le attività tecniche da parte del Servizio "Transizione digitale, sistema informativo regionale, governo dei dati, facilitazione digitale" che hanno portato, tra le altre cose, all'individuazione e all'onboarding / sperimentazione nella piattaforma regionale dati dei seguenti casi d'uso: 1) Bando bridge to Digital - Iter istruttorio e valutativo delle istanze 2) Organizzazione del personale (Direzione regionale "Programmazione, Bilancio, Risorse umane, Patrimonio, Cultura, Agenda Digitale" - Servizio "Organizzazione, amministrazione e gestione delle Risorse Umane" 3) Strutture Socio sanitarie 4) Grandezze climatiche e idrologiche interessanti il reticolo idrografico superficiale.

La seconda fase ha visto l'avvio del modello operativo regionale per il governo dei dati ("Data Governance regionale") attraverso apposito gruppo di lavoro inter-direzionale con referenti operativi, costituito con la determinazione direttoriale n. 13555 del 19.12.2025.

I casi d'uso individuati hanno consentito di fare onboarding nella Piattaforma regionale dati delle fonti dati (Bando bridge to Digital - Iter istruttorio e valutativo delle istanze; Organizzazione del personale - InazHR; Strutture Socio sanitarie regionali; Serie storiche delle misurazioni dei sensori Meteo del Servizio

Idrografico regionale), applicando una prima valutazione della Data quality (come previsto dal Framework di data governance ex 896/2024) insieme alle strutture regionali “owner” coinvolte.



> LVP02 - Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione

Obiettivo operativo collegato: Monitoraggio e supporto sullo stato di avanzamento dei vari dispositivi di attuazione avviati dagli RDA/OI

> Obiettivo strategico collegato: CONSEGUIRE I TARGET DI SPESA DELLA PROGRAMMAZIONE EUROPEA FESR E FSE + 2021-2027

> Percentuale raggiungimento: 100%

Obiettivo realizzato e valore target raggiunto nelle tempistiche previste dal valore di output. Per il Fondo Sociale Europeo (FSE) al fine del conseguimento dei target dei Regolamenti UE sono stati elaborati dei Report bimestrali legati all'avanzamento dell'attuazione finanziaria e dei cronoprogrammi di spesa con target che come da previsione sono state trasmesse in qualità di A.d.G, con e-mail del 13/03/2025, del 13/05/2025, del 09/07/2025, del 12/09/2025 e del 13/11/2025. Tali report corredati delle tabelle analitiche scaturiscono dalla ricognizione effettuata con gli RdA/OI del PR FSE+. In particolare sono state analizzate le previsioni degli RdA/OI relative ai singoli interventi avviati/da avviare e all'ammontare delle spese dichiarate da parte dei beneficiari con varie scadenze (ed, in particolare, al 30.09.2025) e quelle che poi daranno origine a attestazioni amministrative utili per certificare alla Commissione europea e,

quindi, a centrare i target. Sono state prese in analisi le previsioni relative alle risorse “programmate”, cioè quelle per le quali sono state iscritte a bilancio e/o approvati i criteri di selezione e/o comunicate dall’RdA/O.I. Tali attività connesse al processo di attestazione delle spese è stato propedeutico a garantire il superamento del target 2025. I dati sono stati infine presentati al Comitato di Sorveglianza, nel quale è stato comunicato il superamento dei target di attestazione. Il valore target pertanto è stato realizzato. Anche per il FESR, per il conseguimento dei target dei Regolamenti UE, sono stati elaborati dei Report bimestrali legati all’avanzamento dell’attuazione finanziaria e dei cronoprogrammi di spesa con target che, come da previsione, sono state trasmesse in qualità di A.d.G, con e-mail del 13/03/2025, del 13/05/2025, del 11/07/2025, del 12/09/2025 e del 13/11/2025. Tali report, elaborati a seguito di appositi confronti con i vari Responsabili di Azione (RdA) sono stati corredati da tabelle analitiche riferibili a: - previsioni di spesa per ogni singola Azione rispetto alle risorse complessivamente attivate; - previsioni di spesa analitiche per ogni singolo dispositivo di attuazione avviato. Tali attività hanno permesso di presidiare in maniera puntuale il processo di attuazione del programma e di attestazione delle spese, propedeutico a garantire il superamento del target 2025. I dati sono stati infine presentati al Comitato di Sorveglianza, tenutosi il 25 novembre 2025, nel corso del quale è stato comunicato il superamento dei target di attestazione sia per il FESR che per l’FSE.

Il sistema Coesi - nato dall’esigenza di realizzare un sistema informativo a regime per la gestione dei fondi europei per tutto l’arco della programmazione 21-27 - rappresenta il punto di partenza per la realizzazione di un Sistema informativo multiprogramma definitivo che possa garantire la gestione a regime dei PR FESR e FSE + 2021-2027 ed inoltre del Programma FSC 2021-2027 della Regione Umbria e che permetta di adempiere a tutti gli obblighi normativi previsti, secondo quanto disposto con DGR 299/2024. In particolare nel sistema Coesi sono stati realizzati i seguenti moduli operativi relativi e propedeutici alla certificazione della spesa (PR FESR e FSE): - Modulo Attestazione della Spesa Inteso come l’insieme delle procedure che a partire dalle Domande di Rimborso presentate dai Beneficiari consente ai RdA di predisporre quanto necessario per le attività di Certificazione. In questo modulo verranno attestate le spese sostenute dai beneficiari in relazione alle richieste di rimborso degli interventi finanziati dal programma. - Modulo Certificazione e riconciliazione periodi contabili. Il modulo Certificazione deve consentire all’Autorità Contabile la verifica delle spese attestate ai fini della certificazione e l’eventuale loro rigetto con conseguente comunicazione agli RdA ed all’AdG, per la produzione della Domanda di Pagamento. Nella composizione di una data Domanda di Pagamento, il sistema dovrà supportare e mantenere traccia in un quadro completo, di tutti gli importi delle spese sostenute e attestate, garantendo la scomposizione temporale della spesa in relazione alle singole certificazioni e ai periodi contabili nei quali tali spese vengono inserite. Il rilascio dei moduli operativi propedeutici alla certificazione della spesa è avvenuto entro la scadenza prevista come attestato dal dirigente del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale, competente in materia, con e-mail del 30/10/2025.

Obiettivo operativo collegato: Elaborazione della proposta di programma operativo complementare

> **Obiettivo strategico collegato:** ELABORAZIONE PROGRAMMA OPERATIVO COMPLEMENTARE

> Percentuale raggiungimento: **100%**

Il Programma Operativo Complementare (POC) della Regione Umbria, viene proposto in attuazione di quanto previsto dall’art. 242 del DL 19 maggio 2020, n. 34, convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77 e in applicazione di una serie di regole di flessibilità ai Programmi Operativi Regionali FESR e FSE 2014-2020, introdotte dall’Unione europea in risposta all’epidemia di COVID19 e in risposta alla crisi

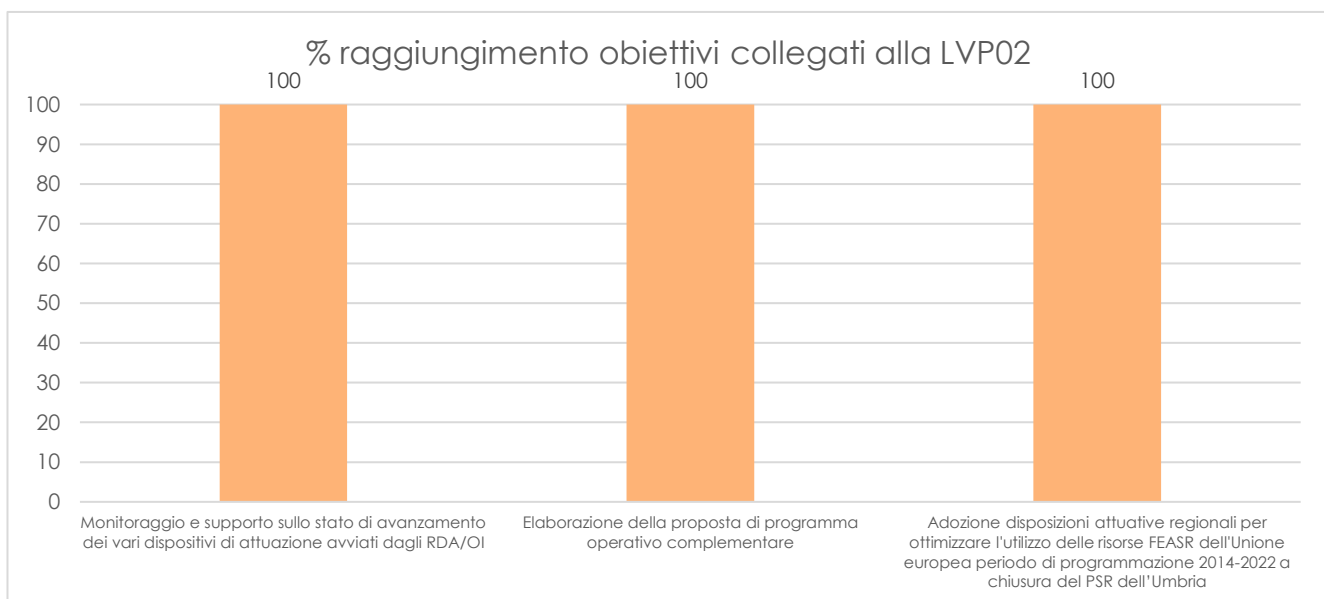
causata dalla guerra Russia-Ucraina. Ai sensi di tale normativa le risorse finanziarie dei programmi della politica di coesione FESR e FSE spese in determinati periodi, sono attribuite interamente alla quota di finanziamento comunitaria degli stessi, liberando le quote di co-finanziamento nazionale e regionale che confluiscono in un programma operativo complementare. A seguito delle interlocuzioni con il DPCOES è emersa la necessità di redigere un documento unitario sia per il FESR che per l’FSE. Il valore target è stato raggiunto entro la scadenza prevista del 30/04/2025. Infatti è stata elaborata una proposta completa di POC lato FSE 14-20 unitamente al relativo Piano finanziario e ad un Elenco progetti che comprende tutti quelli già indicati nel primo elenco predisposto in sede di chiusura del POR FSE 14-20 di cui alla DGR n. 281/2024. Tale documentazione è stata elaborata per l'avvio del confronto con DpCoe. Dal lato FESR la bozza di POC è stata trasmessa all’AdG in data 18/04/2025. La proposta è stata definita sulla base di apposita ricognizione e delle risorse liberate per effetto della certificazione in quota UE al 100% nei periodi contabili C7, C8 e C10.

Obiettivo operativo collegato: Adozione disposizioni attuative regionali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse FEASR dell'Unione europea periodo di programmazione 2014-2022 a chiusura del PSR dell'Umbria

> **Obiettivo strategico collegato:** ACCELERARE LA SPESA PER LA CHIUSURA DEL PSR UMBRIA E AVVIARE L’ATTUAZIONE DEL CSR UMBRIA 2023-2027

> Percentuale raggiungimento: **100%**

Con la D.G.R. n. 332 del 9 aprile 2025 “Programma di Sviluppo Rurale per l’Umbria (PSR) 2014-2022 - CCI: 2014IT06RDRP012. Decisione di esecuzione C(2025) 1841 final del 21 marzo 2025 (Versione PO 15) - Presa d’atto” è stata deliberata la modifica del PSR della Regione Umbria 2014-2022 (PO15), consistente in un innalzamento della quota comunitaria FEASR fino alla concorrenza dei tassi massimi di partecipazione del Fondo a livello di singola misura del programma regionale, così come previsto dall’articolo 59, paragrafi 3 e 4, del regolamento (UE) n. 1305/2013, finalizzata ad ottimizzare l’utilizzo delle risorse FEASR ed evitare il rischio del disimpegno automatico delle risorse del PSR per l’Umbria 2014-2022.



> **LVP03 - Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio**

Obiettivo operativo collegato: Avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del Lago Trasimeno

> **Obiettivo strategico collegato: FAVORIRE UNA CORRETTA GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE**

> Percentuale raggiungimento: **100%**

Con D.D. n. 9078 del 29/08/2025 si è proceduto con l'erogazione all'Università degli Studi di Perugia - Dipartimento di Chimica, Biologia e Biotecnologie del contributo di € 10.000,00 quale saldo delle attività relative al contributo concesso a fronte dell'Accordo di collaborazione approvato in schema con D.G.R. 812 del 07/08/2024 e sottoscritto il 05/09/2024. Con D.G.R. del 03/07/2025, n. 675 è stato approvato un altro schema di accordo per l'estensione del precedente approvato con D.G.R. del 07/08/2024, n. 812 e con D.D. del 09/07/2025, n. 7180 si è proceduto ad impegnare e ad effettuare la relativa registrazione, ai sensi dell'articolo 56 del decreto legislativo del 23 giugno 2011, n. 118, della somma stabilita quale contributo per le attività del nuovo accordo. Acquisito Addendum trasmesso con nota del 13/10/2025 prot.n. 193014, dal Dipartimento di Chimica, Biologia e Biotecnologie dell'Università degli Studi di Perugia alla Regione Umbria dove si evidenzia la necessità dell'utilizzo di un sistema filtrante atto ad abbattere il carico biotico, per la compatibilità delle acque di Montedoglio e Lago Trasimeno. Conseguentemente si è provveduto all'attivazione, in modalità sperimentale, dell'opera di scarico della condotta relativa al sistema di adduzione occidentale dell'invaso di Montedoglio per alimentare il Lago Trasimeno" del Piano Operativo sopraccitato, in più fasi seguendo un approccio basato sulla validazione e sviluppo di un sistema di filtrazione, passando attraverso diversi livelli di implementazione del TRL (Technology Readiness Level).

Obiettivo operativo collegato: Ristrutturazione e ricostruzione ospedali di Norcia e Cascia

> **Obiettivo strategico collegato: RICOSTRUZIONE POST SISMA 2016**

> Percentuale raggiungimento: **100%**

La ricostruzione e la ristrutturazione dei presidi ospedalieri di Norcia e Cascia rappresentano due dei pilastri fondamentali per il ripristino dei servizi essenziali nel territorio colpito dagli eventi sismici. Questi interventi non hanno solo una valenza infrastrutturale, ma incarnano l'obiettivo di garantire una regione più inclusiva e resiliente, in linea con le priorità di sviluppo e coesione territoriale promosse dalla Giunta Regionale.

1. Ospedale di Cascia

L'intervento sul Presidio Ospedaliero di Cascia ha mostrato un'accelerazione significativa nel corso del 2025, confermando l'efficacia del monitoraggio procedurale.

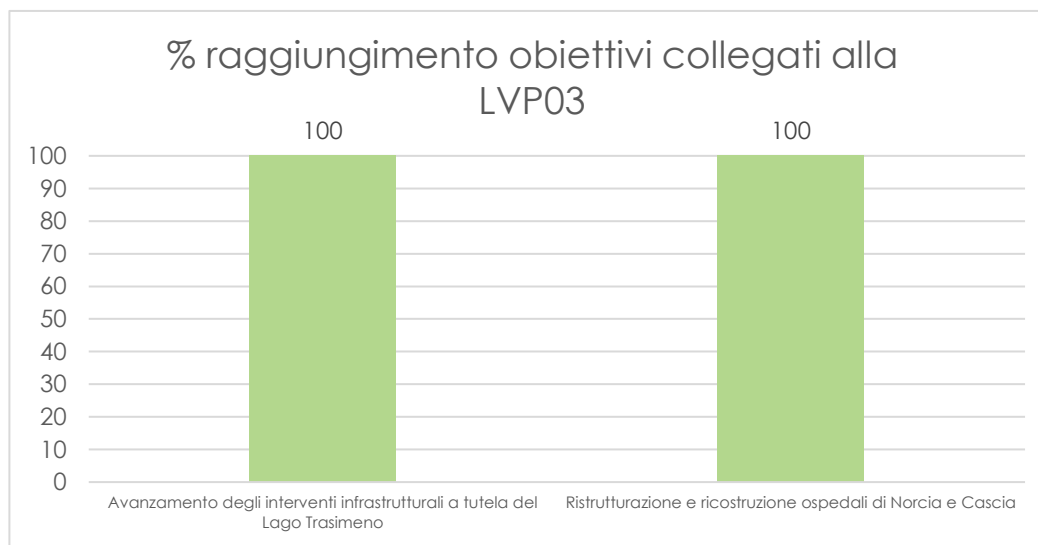
Il percorso dei lavori: Nel mese di luglio 2025, la Direzione Lavori ha formalizzato il 4° Stato di Avanzamento Lavori (SAL), attestando il superamento della soglia del 60% delle opere eseguite. I lavori sono stati svolti secondo le tempistiche programmate portando, nella seconda metà dell'anno, all'emissione del 5° SAL in data 3 dicembre 2025. Questa tappa ha certificato l'esecuzione di oltre l'85% dei lavori complessivi.

2. Ospedale di Norcia

Il progetto per l'Ospedale di Norcia, caratterizzato da una complessità tecnica elevata dovuta ai vincoli del centro storico e ai criteri antisismici, ha proceduto secondo il cronoprogramma stabilito.

Stato intermedio: Al 30 agosto 2025, con l'emissione del 6° SAL, i lavori hanno raggiunto e superato il 60% della realizzazione totale.

Chiusura dell'annualità: L'anno si è concluso con un ulteriore importante passo avanti. Il 31 dicembre 2025 è stato emesso il 7° SAL, che attesta il raggiungimento di oltre il 70% delle opere previste.



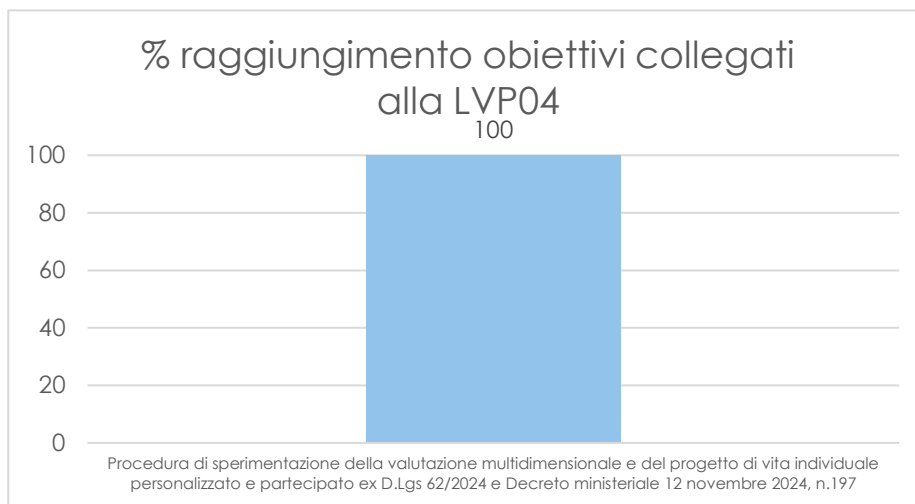
> LVP04 - Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia

Obiettivo operativo collegato: Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D.Lgs 62/2024 e Decreto ministeriale 12 novembre 2024, n.197

> **Obiettivo strategico collegato:** SOSTENERE LE POLITICHE PER LA FAMIGLIA > Percentuale raggiungimento: **100%**

Con nota PEC del 23.07.2025, prot. n. 0144057 veniva presentata istanza di rimodulazione dell'obiettivo afferente la LVP04: Obiettivo Operativo "Promuovere e rafforzare il sistema locale di accoglienza, orientamento ai servizi territoriali e di presa in carico delle persone in condizioni di marginalità e senza fissa dimora.", rappresentando che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a quella data non aveva ancora provveduto a redigere il Decreto di approvazione del progetto e riparto delle risorse, condizione imprevista ed imprevedibile al momento della formalizzazione dell'obiettivo di valore pubblico inserito nel PIAO 2025-2027 (approvato con DGR 74 del 30.01.2025). Con DGR 950/2025 la

Giunta regionale, nel prendere atto delle necessità di rimodulare alcuni obiettivi/indicatori di Valore Pubblico oggetto del PIAO, emerse da parte dei direttori regionali dott. Luigi Rossetti, ing. Gianluca Paggi e dott.ssa Daniela Donetti, ne ha approvato la rimodulazione. Nello specifico è stata accolta l'istanza di rinegoziazione presentata dalla Direzione Salute e Welfare relativa ad un obiettivo di Valore Pubblico attribuito alla Dirigente del Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e terzo settore, Dott. ssa Battiston, previa sostituzione dello stesso con il nuovo obiettivo di Valore pubblico in oggetto, analogamente da assegnare al medesimo Servizio. La Dirigente nella Relazione finale di performance ha comunicato che, come si evince dai dati di monitoraggio inviati dall'USL Umbria 1 e USL Umbria 2 e acquisiti tramite note PEC in data 31.12.2025, il numero di Progetti di vita individuali personalizzati e partecipati è stato - nel corso del 2025 - pari a n. 37.



> LVP05 - Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza

Obiettivo operativo collegato: Incrementare la quota di ricoveri (priorità A) con tempo di attesa inferiore o uguale a 30 gg

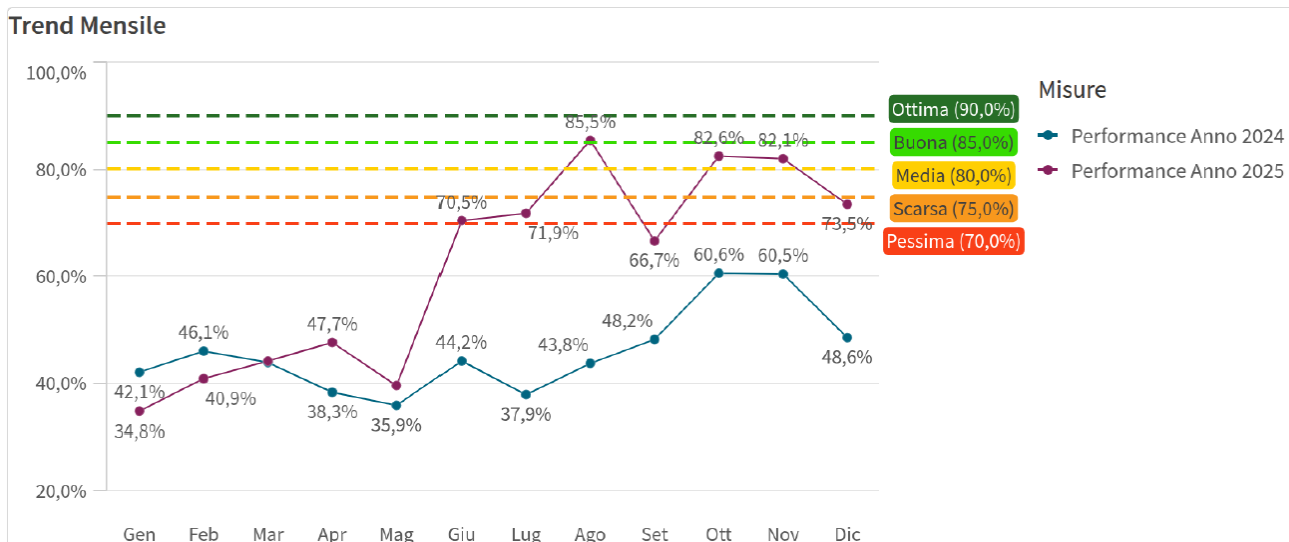
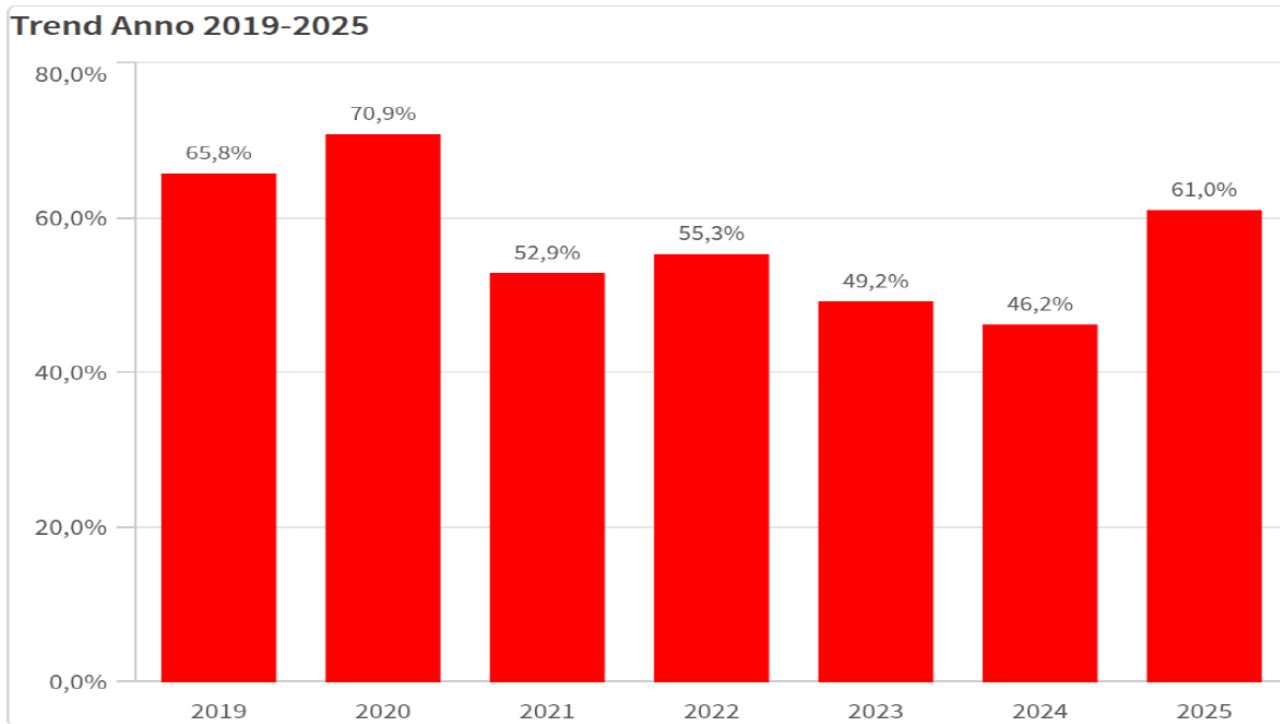
> Obiettivo strategico collegato: TRANSIZIONE VERSO IL DIGITALE DEI FLUSSI INFORMATIVI DELL'ENTE

> Percentuale raggiungimento: 100%

L'obiettivo di che trattasi è stato inserito tra quelli assegnati alle Direzioni Generali con DGR n. 403 del 07/05/2025 ed è stato avviato il monitoraggio periodico per rilevare l'incremento del rapporto del n. prestazioni erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per Classe di priorità A per interventi di tumore maligno alla mammella. Inoltre con DGR 08/10/2025, n. 1001 è stato adottato il Percorso Preventivo-Diagnostico-Terapeutico-Assistenziale (PPDTA) per i Tumori della Mammella e la Carta dei Servizi della Rete regionale delle Breast Unit dell'Umbria. I dati di monitoraggio al 31.12.2025 mostrano il miglioramento della performance, che si attesta al 61%.

Si riportano di seguito i dati esplicativi del raggiungimento dell'obiettivo:

C10.4.7 - % in classe di priorità A per interventi chirurgici per tumore maligno alla mammella



Analisi per azienda

Azienda	Q	Numeratore Anno 2024	Denominatore Anno 2024	Performance Anno 2024	Numeratore Anno 2025	Denominatore Anno 2025	Performance Anno 2025
Totali		450	973	46,2%	634	1.039	61,0%
Azienda Ospedaliera di Perugia		38	299	12,7% ●	100	327	30,6% ●
Azienda Ospedaliera di Terni		122	147	83,0% ●	146	156	93,6% ●
Casa di Cura		0	0	-	0	0	-
USL Umbria 1		108	301	35,9% ●	195	327	59,6% ●
USL Umbria 2		182	226	80,5% ●	193	229	84,3% ●

Analisi per presidio

Presidio	Q	Numeratore Anno 2024	Denominatore Anno 2024	Performance Anno 2024	Numeratore Anno 2025	Denomina... Anno 2025	Performa... Anno 2025
Totali		450	973	46,2%	634	1.039	61,0%
OSPEDALE SAN GIOVANNI BATTISTA FOLIGNO		182	223	81,6% ●	193	228	84,6% ●
AZIENDA OSPEDALIERA 'S. MARIA' - TERNI		122	147	83,0% ●	146	156	93,6% ●
OSPEDALE DI CITTA` DI CASTELLO		106	297	35,7% ●	195	327	59,6% ●
AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA		38	299	12,7% ●	100	327	30,6% ●
OSPEDALE DI UMBERTIDE		1	3	33,3% ●	0	0	-
STAB. OSPEDALIERO MEDIA VALLE DEL TEVERE		1	1	100,0% ●	0	0	-
SANTA MARIA DELLA STELLA ORVIETO		0	3	0,0% ●	0	1	0,0% ●
C.O.R.I. - PASSIGNANO		0	0	-	0	0	-
CASA DI CURA LIOTTI		0	0	-	0	0	-
CASA DI CURA VILLA AURORA SRL		0	0	-	0	0	-

Obiettivo operativo collegato: Incrementare la prescrizione di antibiotici ACCESS sul territorio

> **Obiettivo strategico collegato:** PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE (PRP) 2022-2025

> Percentuale raggiungimento: **100%**

L'obiettivo è stato definito in stretta coerenza con le linee guida del **Piano Nazionale di Contrasto all'Antibiotico-Resistenza (PNCAR)** e i principi cardine del nuovo **Piano Sanitario e Socio-Sanitario Regionale (PSSR) 2025-2030**. La strategia regionale mira a contrastare il fenomeno dell'antibiotico-resistenza — una delle maggiori sfide per la salute pubblica globale — promuovendo un modello di prescrizione basato sull'efficacia clinica e sulla sostenibilità a lungo termine.

Per monitorare l'appropriatezza prescrittiva, la Regione ha adottato la classificazione **AWaRe** (Access, Watch, Reserve) definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS):

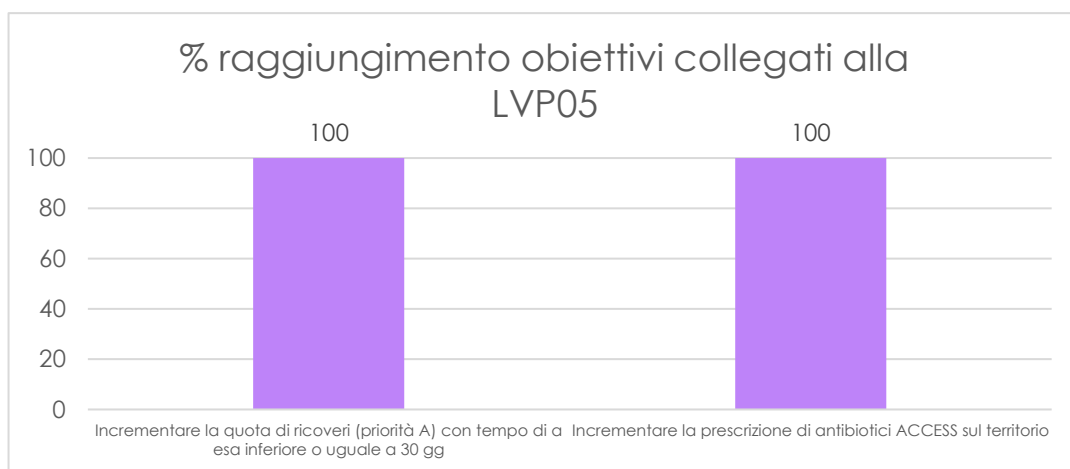
- **ACCESS:** Antibiotici di prima scelta per le infezioni comuni. Sono molecole efficaci, con uno spettro d'azione mirato e, soprattutto, associate a un rischio inferiore di sviluppare resistenze.
- **WATCH:** Farmaci con un potenziale di resistenza più elevato, da utilizzare come seconda linea o per quadri clinici specifici.
- **RESERVE:** Terapie di "ultima istanza", da proteggere e riservare esclusivamente ai casi più gravi e resistenti.

L'OMS ha fissato un traguardo ambizioso a livello globale: entro il 2025, almeno il **60%** del consumo totale di antibiotici dovrebbe rientrare nella categoria *Access*.

La Regione ha intrapreso un percorso di miglioramento incrementale per allinearsi progressivamente ai target internazionali.

- **Punto di partenza (2024):** La percentuale di antibiotici *Access* sul totale delle prescrizioni regionali era pari al **49,43%**.
- **Obiettivo 2025:** Il target regionale prevedeva un miglioramento di **almeno il 3%** rispetto al valore dell'anno precedente (fissando quindi l'asticella sopra la soglia del 50,9%).
- **Risultato Definitivo:** Secondo quanto riportato nella **nota prot. n. 2026-0058420**, i dati finali consolidati per l'anno 2025 attestano una percentuale di prescrizioni *Access* pari al **51,74%**.

L'incremento registrato (pari a circa il **4,6%** in termini relativi rispetto al 2024) dimostra che l'obiettivo è stato ampiamente raggiunto e superato. Il passaggio dal 49,43% al 51,74% non rappresenta solo un successo numerico, ma riflette un cambiamento culturale nell'approccio prescrittivo sul territorio.



> **LVP06** - *Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio regionale*

Obiettivo operativo collegato: *Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso il Polo Formativo Territoriale*

> **Obiettivo strategico collegato:** POLITICHE PER IL PERSONALE E AZIONI DI EFFICIENTAMENTO AMMINISTRATIVO

> Percentuale raggiungimento: **100%**

L'azione mira a promuovere politiche avanzate di formazione del personale e ad arricchire l'offerta formativa regionale attraverso la creazione di un **Polo Formativo Territoriale della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)** in Umbria. Questa iniziativa si inserisce in una strategia nazionale volta a garantire l'uniformità e l'alto profilo della formazione per la Pubblica Amministrazione sul territorio, rispondendo al contempo alle esigenze specifiche del contesto locale.

Il passaggio istituzionale decisivo è avvenuto con l'approvazione della Deliberazione della Giunta Regionale n. 210 del 19 marzo 2025. Con questo atto, la Regione ha approvato lo schema di **Protocollo di Intesa** tra i principali attori istituzionali coinvolti:

- Regione Umbria (nel ruolo di promotore principale e coordinatore).
- Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).
- Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- Università degli Studi di Perugia.
- Consorzio Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (SUAP).

Il Polo ha sede presso la **SUAP (Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica)**, struttura che ha già ricevuto esito positivo a seguito di sopralluoghi tecnici della SNA. La formazione erogata sarà **a titolo gratuito** per i partecipanti, gravando interamente sui capitoli di spesa in dotazione alla SNA.

Le attività formative si concentreranno su ambiti di intervento strategici per lo sviluppo regionale, declinati con precisione nel protocollo:

- **Sostenibilità ambientale.**
- **Attrattività e turismo.**
- **Equilibrio e sviluppo dei territori.**

La gestione operativa del Polo, inclusa la rilevazione dei fabbisogni e la proposta del programma annuale, è affidata a un **Comitato di coordinamento** composto da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie. Il Protocollo d'intesa ha una durata **triennale**, con previsione di rinnovo tacito alla scadenza.

L'obiettivo è stato pienamente conseguito. Dopo l'approvazione dello schema con la DGR 210/2025, il Protocollo di Intesa è stato formalmente **sottoscritto in data 27 marzo 2025**, completando così l'iter di costituzione del Polo Formativo Territoriale SNA nella Regione Umbria.

Obiettivo operativo collegato: **PNRR- Missione 5 Componente 1 "Politiche del lavoro": realizzazione delle sedi dei Centri per l'Impiego**

> **Obiettivo strategico collegato:** POTENZIARE IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE POLITICHE PER IL LAVORO

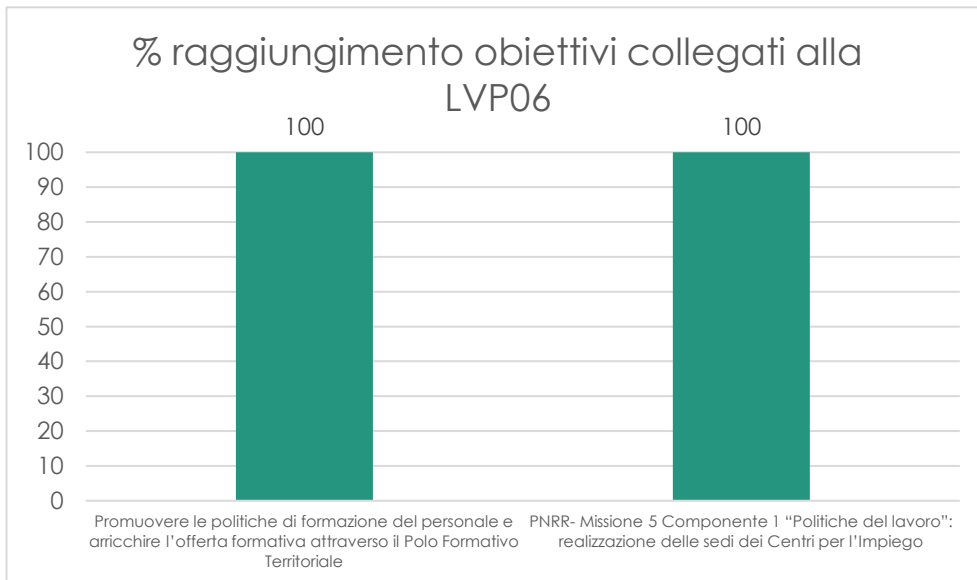
> Percentuale raggiungimento: **100%**

L'azione riguardava le sedi dei centri per l'impiego dei comuni di Terni e Perugia.

Per quanto attiene al comune di Terni, in data 30.10.2025 è stato sottoscritto il contratto preliminare di compravendita dell'immobile da assegnare ad Arpal.

Per ciò che concerne il comune di Perugia, con deliberazione di Giunta Regionale n. 494 del 28.05.2025 recante: "Acquisto dell'immobile per la sede del Centro per l'impiego di Perugia. Determinazioni", la Giunta regionale ha stabilito, tra l'altro, di valutare l'interesse dell'Amministrazione regionale ad acquistare dalla Provincia di Perugia la porzione dell'immobile sito in Via Palermo n. 86 a Perugia.

Successivamente con la proposta di legge di variazione di bilancio è stato predisposto apposito articolato di norma per autorizzare l'acquisto (mail del 25.06.2025 al dirigente del Bilancio) approvato con L.R. n. 5 del 29.07.2025, art. 9. In data 30.12.2025 è stato sottoscritto l'atto di compravendita dell'immobile da assegnare ad Arpal quale sede del Centro per l'impiego di Perugia.



1.4 I risultati dell'attività di rilevazione della *customer satisfaction*



Nel proposito di migliorare continuamente i livelli di efficacia ed efficienza dei servizi offerti ai cittadini il concetto di *customer satisfaction* risulta inscindibile dal concetto di misurazione della qualità del servizio che è ulteriormente definibile in termini di qualità percepita.

La misurazione della soddisfazione dell'utente, incentrata sull'indagine della qualità percepita del servizio e quindi della sua soddisfazione, emerge attraverso un confronto tra le aspettative con cui l'utente si accosta alla tipologia di servizio e le percezioni dello stesso avvenute dopo l'utilizzo.

In particolare, l'art. 7 della L.R. n. 14 del 27/12/2018 – in virtù dell'art. 19 -bis del D.lgs. n. 74/2017- ha introdotto dopo l'art. 98 della L.R. n. 13/2000, l'art. 98 -bis "Valutazione dei cittadini ed utenti finali" che dispone: "I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa, in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione regionale, in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo le modalità stabilite dall'Organismo Indipendente di Valutazione. L'Amministrazione regionale adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi".

In tal senso ed in ottemperanza a quanto sopra stabilito, al fine di proseguire e potenziare il percorso avviato nelle annualità precedenti di coinvolgimento, in fase di valutazione da parte degli utenti esterni ed interni all'Ente, anche per il 2025, con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027, è stato previsto di inserire obiettivi volti al potenziamento della *customer satisfaction*, al fine di recepire il principio di *accountability* e dare vita ad una relazione dinamica tra la pubblica amministrazione ed i soggetti che, a diverso titolo, hanno diritto ed interesse a monitorarne l'efficacia ed efficienza mediante l'attivazione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione

Con la DGR n.74/2025 la Giunta Regionale ha, infatti, demandato ai Direttori regionali la definizione ed assegnazione degli obiettivi operativi di performance, unitamente ai comportamenti attesi, ai dirigenti regionali, secondo i criteri e le tempistiche previste nel vigente SMVP, in particolare individuando anche per il 2025 almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli stakeholder dell'Ente.

Di seguito si riportano gli obiettivi/indicatori di *customer* assegnati ai dirigenti regionali per l'anno 2025, suddivisi per Direzione.

DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, RISORSE UMANE, CULTURA, AGENDA DIGITALE

SERVIZIO: Trasparenza, anticorruzione, Privacy e Ufficio regionale di statistica

Obiettivo di Customer Grado di soddisfazione della pagina web Umbria in Cifre calcolata sul raggiungimento della percentuale di gradimento (=> del 50%)

Target: Gradimento > =50%

Valore Output: 100% > = 50% gradimento 50% tra 40% e 49% gradimento 0% < 49% gradimento

Esiti: Il valore target è stato realizzato al 100%. Nel corso del 2025 è stato pubblicato il form per la raccolta dei quesiti volti a rilevare il grado di soddisfazione dell'utenza del sito web Umbra in Cifre. Il rilevamento del livello di gradimento del sito ha rilevato una percentuale di risposte positive pari al 93% (4-5 nella scala di valutazione progressiva da 1 a 5). In particolare i quesiti hanno riguardato:

- È facile accedere alle informazioni presenti sul sito;
- L'aspetto grafico del sito è gradevole;
- I contenuti del sito ben organizzati;
- Ritengo che il sito Umbria in cifre, per contenuti, organizzazione e grafica, sia complessivamente soddisfacente;
- Come pensa che dovremmo migliorarlo?;
- Cosa le è piaciuto di più di Umbria in cifre?

SERVIZIO: Affari generali della Presidenza, Comunicazione, Riforme, Rapporti con i livelli di governo, Pari opportunità

Obiettivo di Customer: Customer satisfaction su tematiche PR FESR relative all'innovazione e alla transizione digitale

Target: Grado di efficienza dell'Amministrazione regionale nel comunicare le iniziative che permettono ai cittadini, alle imprese e alle organizzazioni di cogliere i vantaggi della digitalizzazione e della transizione digitale (scala 0-10).

Valore Output: 100% in caso di valutazione positiva (dal 6-al 10) da parte di almeno il 50% degli intervistati; 50% in caso di valutazione positiva (dal 6-al 10) da parte di un range compreso tra il 30% e il 49% degli intervistati; 0% in caso di valutazione positiva (dal 6-al 10) da parte di meno del 30% degli intervistati.

Esiti: In occasione del Festival Internazionale del Giornalismo, il 9 aprile 2025 la Regione Umbria ha presentato l'evento "L'Umbria si connette: il digitale nelle aree interne grazie alla politica di coesione" volto a dare visibilità al Piano Strategico Banda Ultralarga, finanziato con il POR FESR 2014-2020 della Regione Umbria. Dal report realizzato, le cui evidenze sono agli atti del Servizio, si evince che il risultato è stato completamente raggiunto con una valutazione positiva da più del 50% degli intervistati. Il Riscontro è stato trasmesso dal Dirigente del Servizio Affari generali della Presidenza al Direttore con email del 02 luglio 2025.

SERVIZIO: Bilancio e finanza

Obiettivo di Customer: Grado di soddisfazione dell'utenza calcolata sul raggiungimento della percentuale di gradimento > del 50% in un ambito riguardante il Servizio.

Target: % Soddisfazione > 50% su obiettivo di customer individuato

Valore output: 100% al raggiungimento del valore target

Esiti: è stata predisposta un'indagine di customer satisfaction per valutare il grado di soddisfazione di una delle attività più rilevanti svolta dal Servizio su richiesta delle altre strutture regionali. La customer satisfaction è stata misurata sottoponendo ai destinatari la seguente domanda a risposta multipla: "In relazione alle attività svolte dal Servizio Bilancio e Finanza per dare seguito alle richieste di iscrizione e/o di variazione degli stanziamenti di Bilancio, ritieni, tenuto conto dell'attività istruttoria necessaria, che il servizio prestato sia "efficiente" e soddisfi le tue esigenze con riferimento ai tempi impiegati per la predisposizione degli atti di variazione di bilancio richiesti? In data 18 dicembre 2025 è stata inviata una e-mail a tutto il personale dal Direttore della Direzione di appartenenza del Servizio, con il link di accesso

al questionario per poter procedere alla sua compilazione. Il questionario è stato reso disponibile ai dipendenti anche mediante la Intranet regionale. La data di chiusura dell'indagine è stata fissata per il 29 dicembre 2025. Alla predetta data sono pervenute n. 126 risposte. Come riportato nei risultati del sondaggio forniti dalla Direzione, per il Servizio Bilancio Finanza il risultato è positivo con l' 85% di risposte positive (molto buono e buono). Su 126 risposte, infatti, il 36,5% (n. 46 risposte) ha dichiarato di non avere avuto rapporti con il Servizio Bilancio, il 54% (n. 68 risposte) ha risposto positivamente (molto buono e buono) e il 9,5% (n. 12 risposte) ha dato una risposta non positiva (sufficiente e insufficiente). Escludendo dal calcolo il numero di utenti che non è in grado di esprimere una valutazione in quanto non ha rapporti diretti con il Servizio, il numero di risposte positive calcolato su un target di n. 80 risposte raggiunge la percentuale dell'85%.

Servizio: Transizione digitale, sistema informativo regionale, governo dei dati, facilitazione digitale.

Obiettivo di Customer: Iniziativa con giudizio di gradimento sulla qualità dei servizi dell'accesso unico.
Target: Gradimento \geq 50%.

Valore output: 100% con gradimento \geq 50%; 50% con gradimento tra il 40% e il 49%; 0% con gradimento $<$ 40%.

Esiti: La survey interna ha mostrato un esito molto positivo, evidenziando che il supporto del team UAU è valutato eccellente dal 100% degli utenti e la qualità dei contenuti ottiene l'82,6% di giudizi elevati.

Servizio: Controllo di gestione, Gestione e raccordo flussi.

Obiettivo di Customer: Valutare i tempi di predisposizione delle richieste provenienti dalle strutture regionali, dalla Corte dei Conti e da utenti esterni per rilevare la soddisfazione sulle tempistiche e sulla qualità dell'istruttoria.

Target: % Soddisfazione $>$ 50% sull'obiettivo di customer individuato.

Valore output: 100% del valore target.

Esiti: Il giudizio dell'indagine di Customer Satisfaction è stato molto positivo, pari all'85,92% di gradimento.

Servizio: Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane.

Obiettivo di Customer: Indagine di esperienza e soddisfazione sulle attività formative per valutare l'impatto su qualità ed efficacia della formazione.

Target: Somministrazione a tutti i Direttori e i Dirigenti di un questionario sull'esperienza formativa con proposte di sviluppo e miglioramento.

Valore output: 100% in caso di invio del questionario entro il 30.09.2025; 80% entro il 31.10.2025; 0% oltre la data del 31.10.2025.

Esiti: Il questionario è stato regolarmente inviato il 29 settembre 2025 e vi ha risposto il 43% degli intervistati, che ha espresso un giudizio complessivamente positivo, richiedendo anche una formazione più specifica, pratica e manageriale.

Servizio: Provveditorato, gare e contratti.

Obiettivo di Customer: Indagine di customer satisfaction rivolta all'utenza regionale per definire i fabbisogni inerenti al servizio di distribuzione di bevande e cibi preconfezionati tramite distributori automatici.

Target: *Somministrazione questionario all'utenza regionale.*

Valore output: 100% in caso di invio del questionario entro il 30.09.2025; 80% entro il 31.10.2025; 0% oltre il 31.10.2025.

Esiti: Hanno risposto 219 utenti: il 50% si è espresso con un giudizio di soddisfazione e il restante 50% al di sotto della soddisfazione, facendo emergere la chiara esigenza di aumentare l'assortimento dei prodotti considerando anche particolari necessità alimentari.

Servizio: Infrastrutture digitali e cybersicurezza.

Obiettivo di Customer: Iniziativa con giudizio di gradimento tramite la distribuzione di un questionario agli utenti interni per l'assistenza alle postazioni di lavoro.

Target: Gradimento $\geq 50\%$.

Valore output: 100% con gradimento $\geq 50\%$; 50% con gradimento tra il 40% e $< 50\%$; 0% con gradimento $< 40\%$.

Esiti: Il questionario ha registrato un gradimento medio del 74% da parte dei dipendenti, con un 70% di valutazioni massime (5 su 5).

Servizio: Politiche di sostegno alla digitalizzazione

Obiettivo di Customer: Iniziativa con giudizio di gradimento sulla qualità del supporto fornito alle strutture regionali responsabili delle attività istruttorie degli avvisi "AI for Umbria" e "Bridge To Digital".

Target: Gradimento $\geq 50\%$.

Valore output: 100% con gradimento $\geq 50\%$; 50% con gradimento tra il 40% e il 49%; 0% con gradimento $< 40\%$.

Esiti: L'iniziativa con giudizio di gradimento sulla qualità del supporto fornito alle strutture regionali responsabili degli avvisi è stata condotta a novembre 2025. Il valore target è stato realizzato in quanto il gradimento medio complessivo è pari al 100%; si evidenzia inoltre come in nessuna delle 5 aree oggetto della rilevazione, di seguito dettagliata, sia stato espresso un valore di gradimento medio inferiore al 50%. Il questionario ha lo scopo di acquisire un riscontro sulla qualità del supporto fornito dal Gruppo di lavoro incaricato delle attività di istruttoria tecnica degli Avvisi AI for Umbria e Bridge To Digital (D.D. n. 12474 del 26/11/2024) alle strutture regionali responsabili degli interventi connessi alla transizione digitale nelle imprese in fase programmazione FESR 21/27, nonché di raccogliere eventuali suggerimenti di miglioramento. Il questionario è stato somministrato al personale delle 2 strutture regionali sopra menzionate (Servizio Parchi tecnologici, infrastrutture di ricerca e aiuti alla ricerca per l'Avviso AI for Umbria e Servizio Creazione e sviluppo delle imprese. Crisi Industriali. Commercio ed artigianato. Aiuti di Stato per l'Avviso Bridge To Digital – anno 2024) coinvolto nelle fasi istruttorie degli avvisi per un totale di 12 destinatari (Dirigenti, Resp. EQ, istruttori amministrativi). Il questionario è strutturato in 5 quesiti con 3 opzioni di risposta, a cui viene associato il seguente indice di gradimento: molto soddisfatto=100% gradimento soddisfatto=50% gradimento per niente soddisfatto= 0% gradimento Sono pervenute 7 risposte e per tutti e 5 i quesiti l'indice di gradimento è stato del 100%.

Servizio: Valorizzazione risorse culturali, Musei, archivi e biblioteche.

Obiettivo di Customer: Qualificazione del servizio di prestito digitale MediaLibraryOnLine (MLOL) attraverso un questionario da sottoporre agli iscritti delle biblioteche del Sistema regionale.

Target: Somministrazione questionario on line.

Valore output: 100% entro la data del 31/12/2025.

Esiti: Hanno partecipato 502 persone; il servizio è stato valutato come altamente apprezzato, evidenziando un livello di soddisfazione complessiva molto elevato per l'usabilità, la qualità del catalogo e l'affidabilità tecnica.

DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE, RIQUALIFICAZIONE URBANA, COORDINAMENTO PNRR

Servizio: Risorse idriche, Acque pubbliche, Attività estrattive e Bonifiche

Obiettivo di Customer: Valutazione del grado di soddisfazione dei titolari di autorizzazione o concessione per attività estrattive in ordine alle procedure per accertamento di giacimento e all'autorizzazione alla coltivazione.

Target: 100% di raccolta e valutazione delle risposte entro il 31.12.2025.

Valore Output: Somministrazione del questionario on line.

Esiti: L'impostazione del sondaggio è stata completata nei termini assegnati con esito positivo, permettendo il pieno raggiungimento dell'obiettivo.

Servizio: Urbanistica, edilizia, politiche della casa, paesaggio e rigenerazione urbana

Obiettivo di Customer: Migliorare la customer satisfaction degli utenti del sito Umbria Paesaggio.

Target: 100% per un grado di gradimento $\geq 60\%$.

Valore Output: Rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti al 15/12/2025.

Esiti: Sulla base dei dati estratti il 30.12.2025, l'indice di gradimento è risultato pari all'81,2% (su 329 votazioni complessive, 247 hanno gradito "molto" e 20 "abbastanza"), superando il limite fissato e raggiungendo ampiamente l'obiettivo.

Servizio: Protezione civile ed emergenze

Obiettivo di Customer: Contribuire allo sviluppo della customer satisfaction valutando il gradimento delle modalità di svolgimento del Corso livello 3B: Esperti valutatori Beni Culturali – AEDES.

Target: 100% entro il 15/12/2025; 80% entro il 31/12/2025.

Valore Output: Somministrazione ed esiti del questionario rivolto a discenti e docenti del corso.

Esiti: Il questionario è stato somministrato tramite Google Moduli il 23 maggio 2025 e i relativi report sono stati ricevuti il 26/11/2025.

Servizio: Rischio idraulico, tutela e valorizzazione delle risorse idriche e adattamento ai cambiamenti climatici

Obiettivo di Customer: Rilevazione della customer satisfaction (CS) per rilevare il grado di soddisfazione degli stakeholder, raccogliere idee e promuovere il miglioramento dei servizi.

Target: 100% entro il 31/12/2025.

Valore Output: Creazione del report delle risposte relative ai feedback del questionario trasmesso.

Esiti: Il report è stato accettato verbalmente non avendo avuto risposta.

Servizio: Rischio idrogeologico, idraulico e sismico, Difesa del suolo

Obiettivo di Customer: Rilevazione della customer satisfaction (CS) per misurare la soddisfazione degli stakeholder e raccogliere suggerimenti per il miglioramento dei servizi offerti.

Target: 100% entro il 31/12/2025.

Valore Output: Creazione del report relativo ai feedback raccolti col questionario trasmesso.

Esiti: Il report è stato accettato verbalmente non avendo avuto risposta.

Servizio: Opere e Lavori Pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma

Obiettivo di Customer: Potenziamento della customer satisfaction per verificare la soddisfazione degli stakeholder dell'Osservatorio Regionale dei Contratti Pubblici.

Target: 100% per un grado di soddisfazione $\geq 50\%$.

Valore Output: Gradimento degli utenti SINPOL rilevato entro il 31 dicembre 2025.

Esiti: Il modulo di rilevazione è stato messo in rete e alla data del 31/12/2025 il grado di soddisfazione raggiunto dagli utenti è stato del 96,05%

Servizio: Energia, Ambiente, Rifiuti

Obiettivo di Customer: Rilevare il livello di gradimento (customer satisfaction) del servizio di sportello di supporto alle Amministrazioni locali per le autorizzazioni energetiche nell'ambito dello sviluppo delle fonti energetiche rinnovabili.

Target: 100% per un grado di gradimento $\geq 80\%$.

Valore Output: Grado di soddisfazione rilevato $\geq 80\%$.

Esiti: L'85% delle Amministrazioni si è avvalso dello sportello e, tra queste, l'86,6% ha dichiarato un livello di soddisfazione eccellente (valori tra 4 e 5 su una scala da 1 a 5) in risposta a un questionario inviato il 15/05/2025.

Servizio: Rischio sismico, geologico, dissesti e attività estrattive

Obiettivo di Customer: Valutazione del grado di soddisfazione dei titolari di autorizzazione o concessione per attività estrattive in ordine alle procedure in merito all'accertamento di giacimento e autorizzazione alla coltivazione.

Target: 100% di raccolta e valutazione delle risposte entro il 31.12.2025.

Valore Output: Somministrazione del questionario on line.

Esiti: Ha partecipato circa il 50% dei soggetti interpellati ad ottobre 2025, esprimendo un indice di gradimento complessivo del 98,95% circa la prontezza, esaustività e adeguatezza del servizio.

Servizio: Infrastrutture per la Mobilità e Trasporto pubblico locale

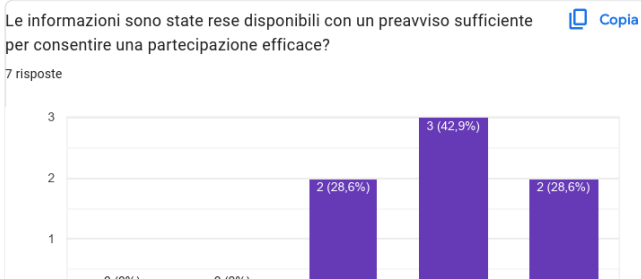
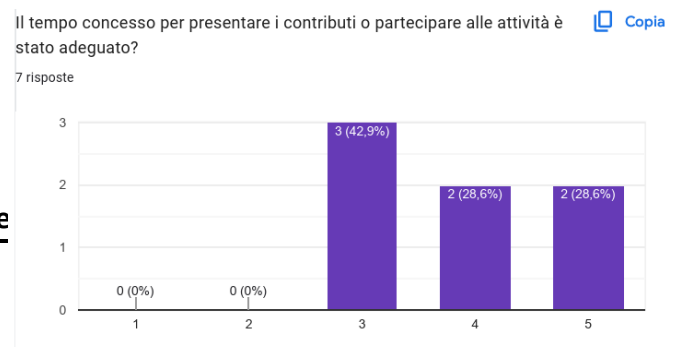
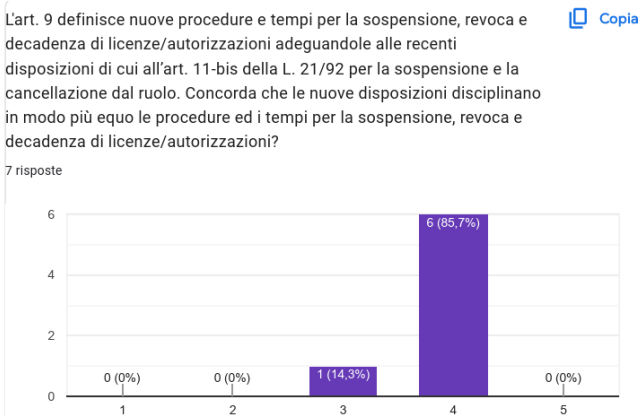
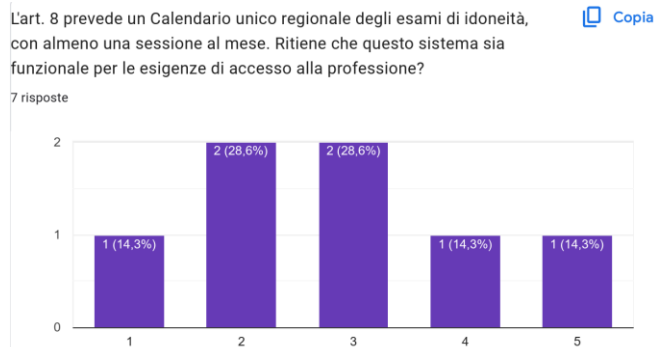
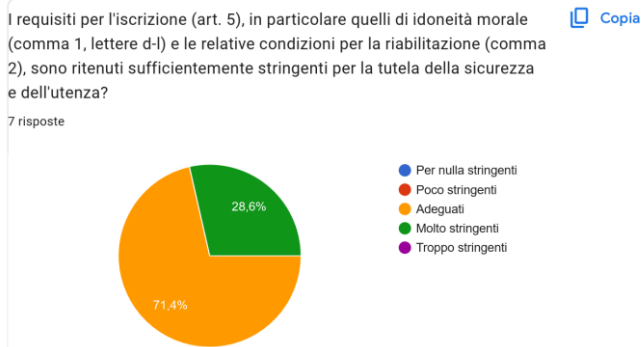
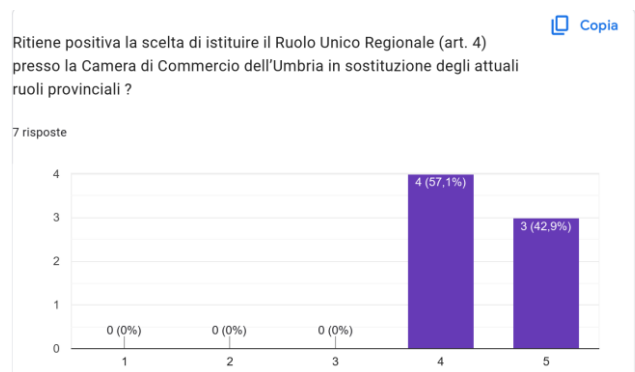
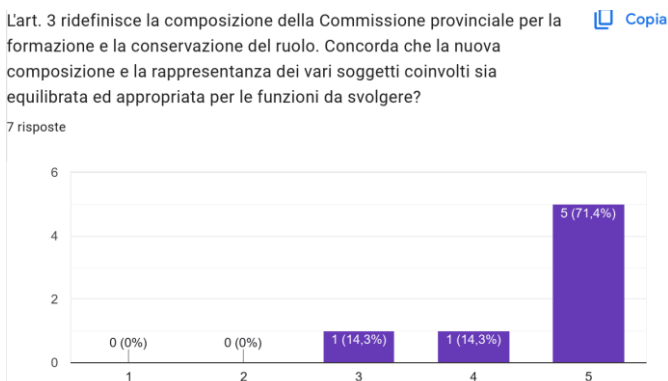
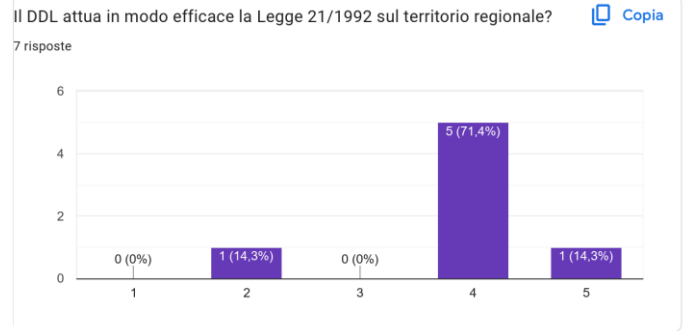
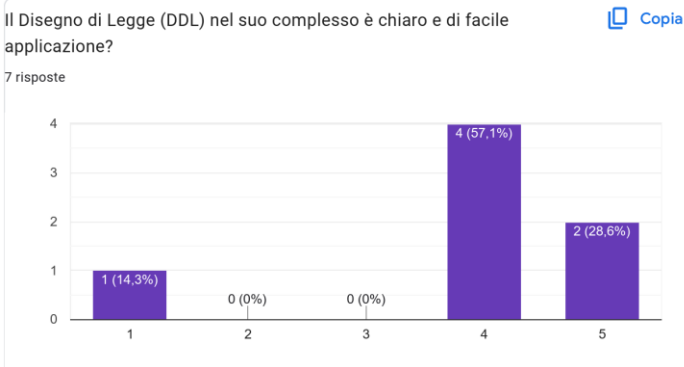
Obiettivo di Customer: Predisposizione di un'indagine di customer satisfaction tra gli stakeholder sul disegno di legge volto all'aggiornamento della L.R. 17/1994 (trasporto pubblico non di linea).

Target: 100% entro il 31.12.2025.

Valore Output: Collazionamento dei questionari entro il 31/12/2025.

Esiti: Sono pervenuti i questionari da 7 dei 10 soggetti interpellati; il 71% ritiene che la normativa tuteli in modo efficace la sicurezza dell'utenza e attui bene la Legge nazionale.

Di seguito si riportano in formato grafico gli esiti sopra sintetizzati



bile

Obiettivo di Customer: Rilevazione della Customer Satisfaction riguardo la gestione del procedimento di Valutazione Ambientale Strategica (VAS).

Target: 100% per un grado di soddisfazione $\geq 50\%$.

Valore Output: Grado di soddisfazione rilevato entro il 31.12.2025.

Esiti: Assieme alla Determina Dirigenziale è stato fornito il link del sondaggio: fino al 18 dicembre 2025 sono pervenute 12 valutazioni di cui ben 11 hanno espresso il grado massimo di gradimento ("ottimo").

Servizio: Coordinamento PNRR e PNC e Riqualficazione Urbana

Obiettivo di Customer: Progetto di formazione sul Partenariato Speciale Pubblico Privato (PSPP) comprensivo della valutazione della customer satisfaction.

Target: 100% entro il 19/06/2025 per la definizione e 100% entro il 31/12/2025 per la realizzazione dei corsi.

Valore Output: Definizione del programma con Villa Umbra e successiva realizzazione dei corsi.

Esiti: I programmi sono stati formalizzati a giugno, e a dicembre 2025 si sono svolti due corsi. Le valutazioni sono state molto positive: al primo corso (60 questionari compilati) il 70% degli utenti è stato "Molto soddisfatto" riguardo la padronanza del tema; sul secondo (44 questionari) è stato "Molto soddisfatto" il 52,3%.

Servizio: Coordinamento PNRR e PNC

Obiettivo di Customer: Analisi, valutazione e misurazione della customer satisfaction legata al servizio Helpdesk EE.LL..

Target: 100% entro il 30/04/2025 per il modulo online, e 100% entro il 31/12/2025 per report e rilevazione.

Valore Output: Predisposizione del modulo di rilevazione sulla piattaforma Helpdesk e successivo invio del report al direttore.

Esiti: Il modulo online è stato predisposto tempestivamente ad aprile 2025. L'analisi successiva dei risultati mostra che i vari Comuni dell'Umbria hanno restituito giudizi di eccellenza, assegnando il punteggio massimo di 5.0 per accessibilità e per **la totale assenza di barriere burocratiche**.

DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO, TURISMO E SPORT

Servizio: Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari

Obiettivo di Customer: Sostenere le aziende umbre che producono, lavorano e commercializzano vino.

Target: Aziende e tecnici interessati (utilizzatori delle risorse OCM Vino).

Valore Output: Gradimento $\geq 50\%$.

Esiti: Il questionario inviato l'08/10/2025 ha rilevato un giudizio di gradimento complessivo del 69,9%.

Servizio: Sviluppo rurale e programmazione delle attività agricole, garanzie delle produzioni, controlli

Obiettivo di Customer: Promuovere la conoscenza della PAC e diffondere i risultati del PSP attraverso azioni di comunicazione.

Target: Partecipanti del photo contest "Angolo di Campo" (120 soggetti).

Valore Output: Gradimento $\geq 50\%$.

Esiti: Su 120 questionari inviati sono state raccolte 53 risposte (44,16%), evidenziando un giudizio di gradimento complessivo del 77,83%.

Servizio: Relazioni internazionali e internazionalizzazione. Cooperazione allo sviluppo, emigrazione e tutela dei consumatori

Obiettivo di Customer: Iniziative a vantaggio dei consumatori umbri.

Target: Consulta alle Associazioni dei consumatori.

Valore Output: Gradimento \geq 50%.

Esiti: Il Servizio ha elaborato il modello di questionario, ma la Consulta non si è mai riunita nonostante le richieste, impedendo la somministrazione. Il modello è stato comunque condiviso con il Coordinamento delle Regioni.

Servizio: Istruzione, Università, accreditamento e formazione. Relazioni internazionali e pace

Obiettivo di Customer: Iniziativa di gradimento rivolta agli studenti degli ITS sulla qualità dell'offerta formativa.

Target: Studenti beneficiari degli ITS (tramite Fondazione ITS Umbria Academy).

Valore Output: Gradimento \geq 50%.

Esiti: Tutti i fattori valutati hanno registrato una percentuale superiore al 50%, con un punteggio medio di 7,6 su una scala 1-10.

Servizio: Sistema di conoscenza ed innovazione, GAL, servizi alla popolazione e al territorio rurale

Obiettivo di Customer: Promuovere e valorizzare le produzioni vitivinicole nei Paesi terzi.

Target: Beneficiari dei contributi OCM Vino (5 beneficiari e 4 società di coordinamento tecnico).

Valore Output: Gradimento \geq 50%.

Esiti: Sono pervenuti 5 questionari validi con una media complessiva di 2,40 (scala 1-3), corrispondente a 8,0/10; tutti i rispondenti hanno espresso un gradimento superiore al 50%.

Servizio: Agricoltura sostenibile, servizi fitosanitari

Obiettivo di Customer: Rafforzare la comunicazione e divulgazione su specifici organismi nocivi di interesse regionale.

Target: Soggetti fruitori delle iniziative.

Valore Output: Gradimento \geq 50%.

Esiti: I questionari hanno rilevato un grado di soddisfazione pari al 97,5%.

Servizio: Foreste, montagna, sistemi naturalistici e valorizzazione aree protette, bonifica e irrigazione

Obiettivo di Customer: Obiettivo individuale n. 3: Ottimizzare la gestione del patrimonio forestale.

Target: Soggetti fruitori del web gis.

Valore Output: Gradimento \geq 50%.

Esiti: Il sistema è stato presentato a novembre 2025 e i questionari hanno rilevato un grado di soddisfazione superiore al 74%.

Servizio: Programmazione e gestione faunistica, servizio fitosanitario e difesa delle produzioni

Obiettivo di Customer: Rafforzare la comunicazione e divulgazione su specifici organismi nocivi di interesse regionale.

Target: Soggetti fruitori delle iniziative di informazione e divulgazione.

Valore Output: Gradimento >= 50%.

Esiti: Il valore target è stato raggiunto con un grado di soddisfazione rilevato del 97,5%.

Servizio: Creazione e sviluppo delle imprese. Aiuti di Stato

Obiettivo di Customer: Supportare il processo di digitalizzazione delle imprese (Avviso Bridge to Digital 2024).

Target: Imprese partecipanti all'Avviso Bridge to Digital 2024.

Valore Output: Gradimento >= 50%.

Esiti: Il monitoraggio effettuato tra ottobre e novembre 2025 ha dimostrato un grado di soddisfazione del 97,83%.

DIREZIONE SALUTE E WELFARE

Servizio: Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende Sanitarie

Obiettivo di Customer: Indagine di customer satisfaction per rilevazione grado di soddisfacimento dei stakeholders di riferimento.

Target: UU.OO. delle Aziende sanitarie regionali.

Valore Output: Trasmissione al Direttore regionale del questionario (entro il 15.10.2025) e della reportistica con relazione (entro il 31.12.2025).

Esiti: L'invito alla compilazione del questionario è stato trasmesso alle quattro Aziende Sanitarie con le quali il Servizio intrattiene rapporti - **Azienda Ospedaliera di Perugia, Azienda Ospedaliera di Terni, Azienda USL Umbria 1 e Azienda USL Umbria 2** - in data 10 ottobre 2025, con termine per la restituzione fissato al 15 novembre 2025. A seguito della ricezione di una sola risposta entro il termine, è stato inviato un sollecito tramite P.E.C. prot. 225318 in data 18 novembre 2025 alle tre Aziende ancora non rispondenti, concedendo un'ulteriore finestra di cinque giorni.

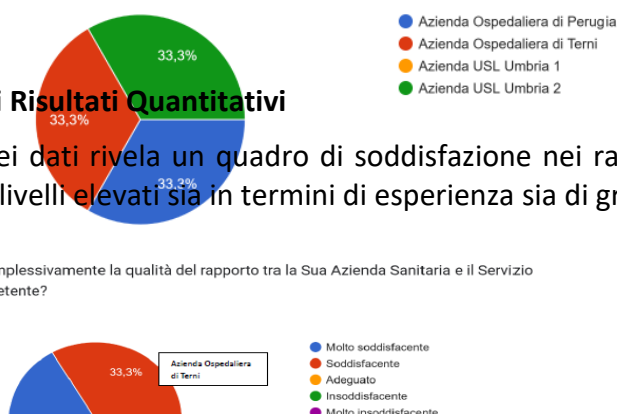
Il processo ha portato alla ricezione di **tre risposte totali** (Azienda Ospedaliera di Perugia – U.O. Tecnica, Azienda Ospedaliera di Terni – U.O. Sc. Tecnico Patrimoniale ed ingegneria clinica, Azienda ASL Umbria 2 – U.O. Patrimonio), portando il tasso di risposta complessivo al **75%**. Si evidenzia che è l'Azienda ASL Umbria 1 a non aver partecipato all'indagine

Azienda:
3 risposte

Analisi dei Risultati Quantitativi

L'analisi dei dati rivela un quadro di soddisfazione nei rapporti con il Servizio. Le valutazioni raccolte mostrano livelli elevati sia in termini di esperienza sia di gradimento complessivo. I risultati:

Come valuta complessivamente la qualità del rapporto tra la Sua Azienda Sanitaria e il Servizio Regionale competente?
3 risposte



3. La valutazione relativa a comunicazione e chiarezza delle informazioni fornite dal Servizio ha ottenuto 3 punteggi massimi:

Ritiene che la comunicazione e la chiarezza delle informazioni fornite dal Servizio Regionale siano sufficienti a garantire una gestione efficace delle pratiche?

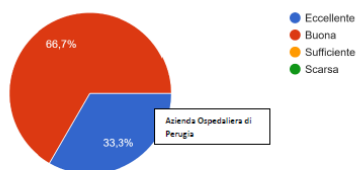
3 risposte



4. La valutazione sulla disponibilità e competenza del Personale ha ricevuto due giudizi buoni e uno molto positivo:

Come valuta la disponibilità e la competenza del personale regionale con cui interagisce?

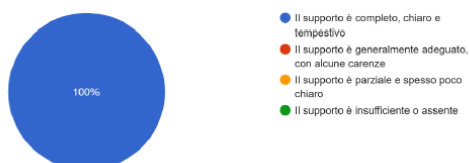
3 risposte



5. L'adeguatezza del supporto fornito è stata pienamente riconosciuta e apprezzata, con tutte le risposte espresse al massimo livello:

Ritiene che il Servizio Regionale fornisca un adeguato supporto tecnico e normativo per la gestione dei procedimenti di competenza?

3 risposte



Conclusioni

Questo allineamento delle medie sottolinea una percezione omogenea e positiva dell'efficienza e della trasparenza del Servizio Regionale.

In sintesi, i risultati del questionario attestano un buon grado di soddisfazione delle Aziende nei rapporti con il Servizio Risorse Tecnologiche, Edilizia Sanitaria, Patrimonio e Investimenti delle Aziende sanitarie, come dimostrato dai riscontri forniti in tutte le aree valutate. La comunicazione e la chiarezza delle

informazioni fornite ed il supporto tecnico e normativo per la gestione dei procedimenti di competenza sono percepiti come punti di forza indiscussi.

Alla luce dei risultati ottenuti, risulta fondamentale preservare l'attuale livello di performance, garantendo continuità nella qualità del servizio, nella trasparenza comunicativa e nel supporto tecnico fornito. Il mantenimento degli standard raggiunti rappresenta una condizione essenziale per consolidare la fiducia delle Aziende e promuovere un miglioramento continuo

Servizio: Sanità digitale e innovazione. Flussi informativi e mobilità sanitaria

Obiettivo di Customer: Indagine di customer satisfaction per rilevazione grado di soddisfazione dei stakeholders di riferimento.

Target: UU.OO. delle Aziende sanitarie regionali.

Valore Output: Trasmissione al Direttore regionale del questionario (entro il 15.10.2025) e della reportistica con relazione (entro il 31.12.2025).

Esiti:

Nel corso del 2025 è stato somministrato alle Aziende Sanitarie e Ospedaliere della Regione Umbria un questionario finalizzato a rilevare il grado di esperienza e soddisfazione nei rapporti con il Servizio regionale Sanità digitale e innovazione. Flussi informativi e mobilità sanitaria, con specifico riferimento al Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE).

L'obiettivo è stato quello di acquisire elementi utili alla valutazione della qualità dei servizi erogati, individuando punti di forza e aree di miglioramento, sia sotto il profilo tecnico-funzionale del FSE sia rispetto alle modalità di relazione e supporto offerte dal Servizio regionale.

Ambito della Valutazione	Distribuzione delle Risposte (%)	Orientamento Generale
1.1 Tempestività e chiarezza comunicazioni	50% Adeguata, 21,4% Molto adeguata, 21,4% Eccellente, 7,1% Poco adeguata	Decisamente positivo; assenza di totale inadeguatezza.
1.2 Tempi di risposta del Servizio	42,9% Molto adeguati, 28,6% Completamente adeguati, 14,3% Adeguati, 14,3% Poco adeguati	Prevalentemente positivi, pur con piccoli margini di miglioramento.
1.3 Frequenza incontri e riunioni	57,19% Adeguata, 21,4% Più che adeguata, 14,3% Poco adeguata, 7,1% Eccessiva	Considerata per lo più adeguata, ma c'è chi chiede più regolarità.
1.4 Qualità complessiva del rapporto	42,9% Positiva, 28,6% Molto positiva, 21,4% Neutra, 7,1% Negativa	Prevalentemente positivo o molto positivo.
2.1 Utilità del FSE per l'Unità Operativa	57,1% Utile, 28,6% Estremamente utile, 14,3% Molto utile	Netto apprezzamento; nessun giudizio di inutilità.

Ambito della Valutazione	Distribuzione delle Risposte (%)	Orientamento Generale
2.2 Usabilità della piattaforma FSE	50% Molto semplice/intuitiva, 28,6% Semplice/intuitiva, 14,3% Completamente semplice, 7,1% Poco semplice	Giudicata globalmente buona dagli operatori.
2.3 Utilità del FSE per il cittadino	35,7% Poco adeguata, 28,6% Eccellente, 21,4% Molto adeguata, 14,3% Adeguata	Percezione molto più frammentata e critica.
3.1 Disponibilità e competenza personale	35,7% Soddisfacente, 35,7% Molto soddisfacente, 21,4% Eccellente, 7,1% Poco soddisfacente	Valutazioni ampiamente favorevoli.
3.2 Formazione ricevuta (corsi/webinar)	42,9% Molto utile, 28,6% Completamente utile, 14,3% Utile, 14,3% Poco utile	Ritenuta per la maggior parte molto o completamente utile.
4.1 Risoluzione delle criticità sul FSE	50% Soddisfacente, 21,4% Eccellente, 14,3% Molto soddisfacente, 14,3% Insoddisfacente	Tendenzialmente positivo, pur con lievi difformità di prontezza.
4.2 Chiarezza di strategie e indicazioni	35,7% Molto chiare, 28,6% Completamente chiare, 21,4% Chiare, 14,3% Poco chiare	Prevalentemente chiare o molto chiare.
4.3 Supporto tecnico e normativo	35,7% Completamente adeguato, 28,6% Adeguato, 21,4% Molto adeguato, 14,3% Poco adeguato	Giudicato per lo più da adeguato a pienamente adeguato.
5.1 Esperienza di collaborazione globale	35,7% Molto positiva, 28,6% Positiva, 28,6% Accettabile, 7,1% Negativa	Quadro d'insieme ampiamente positivo.

Servizio: Programmazione assistenza territoriale, integrazione socio sanitaria

Obiettivo di Customer: Indagine di customer satisfaction per rilevazione grado di soddisfazione dei stakeholders di riferimento.

Target: Direttori generali, sanitari e amministrativi delle Aziende sanitarie territoriali e responsabili dei controlli di gestione.

Valore Output: Trasmissione al Direttore regionale del questionario (entro il 15.10.2025) e della reportistica con relazione (entro il 31.12.2025).

Esiti: L'indagine ha riguardato il percorso formativo, tenutosi tra marzo e maggio 2025, dal titolo "La nuova normativa sull'affido familiare: una lettura basata sui bisogni emergenti nella relazione genitori/figli". Il percorso formativo è stato progettato dalla Regione Umbria – Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria, economia sociale e terzo settore" - e svolto in collaborazione con la Scuola di Amministrazione pubblica Villa Umbra, con l'obiettivo di aggiornare le competenze normative e psicoeducative degli operatori sociali e sanitari, approfondendo le recenti

riforme legislative in materia . L'iniziativa di customer, attraverso un questionario di gradimento, ha registrato un elevatissimo grado di soddisfazione generale da parte dei partecipanti:

- Eccellenza della docenza: I contributi delle formatrici hanno sfiorato il punteggio massimo di gradimento (4,9 su 5).
- Qualità dell'organizzazione: Sono stati valutati in modo eccellente anche il clima d'aula (4,8/5), il coordinamento tra le docenti (4,7/5) e la coerenza tra il programma e gli argomenti effettivamente trattati (4,6/5).
- Utilità pratica: Il corso è stato giudicato positivamente per la sua ricaduta concreta sull'attività lavorativa quotidiana degli operatori (4,4/5).

Infine, dalle risposte aperte del questionario sono emersi nuovi bisogni e proposte operative.

Servizio: Salute umana, animale e dell'ecosistema (ONE HEALTH)

Obiettivo di Customer: Indagine di customer satisfaction per rilevazione grado di soddisfacimento dei stakeholders di riferimento.

Target: UU.OO. delle Aziende Sanitarie Regionali (strutture tecniche di Prevenzione, Sanità veterinaria e Sicurezza alimentare).

Valore Output: Trasmissione al Direttore regionale del questionario (entro il 15.10.2025) e della reportistica con relazione (entro il 31.12.2025).

Esiti:

Il questionario è stato strutturato in **14 domande**, di cui

- 12 con risposta a scala di gradimento
- 2 a risposta aperta, per osservazioni e suggerimenti,

organizzate in quattro sezioni tematiche:

1. Informazioni generali
2. Qualità della comunicazione e Accessibilità
3. Efficacia ed Efficienza della Collaborazione
4. Valutazione Complessiva e Suggerimenti

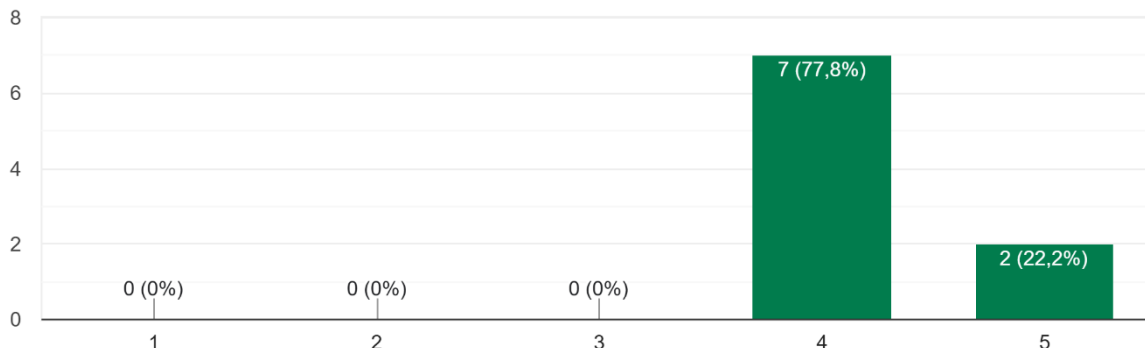
Sono pervenuti complessivamente **9 questionari, da parte di 4 UU.OO.**, pari a un **tasso di risposta dell'80%**, considerato soddisfacente ai fini della rappresentatività.

Analisi dei risultati

La soddisfazione complessiva nei confronti del coordinamento fornito dagli uffici regionali risulta **elevata:**

In generale, quanto è soddisfatto del coordinamento del Servizio Salute umana, animale e dell'ecosistema (One Health) nel Progetto INSINERGIA?

9 risposte

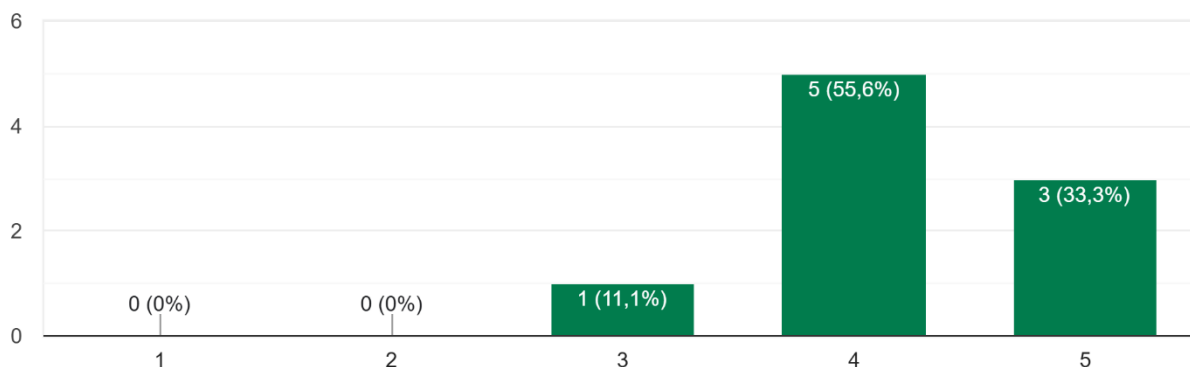


- il **77,85%** dei rispondenti si dichiara abbastanza soddisfatto,
- il **22,2%** molto soddisfatto”;
- **nessuna** risposta di insoddisfazione è stata registrata.

La **comunicazione** tra il Servizio Salute umana, animale e dell'ecosistema (One Health) e le UU.OO. è giudicata **efficace**:

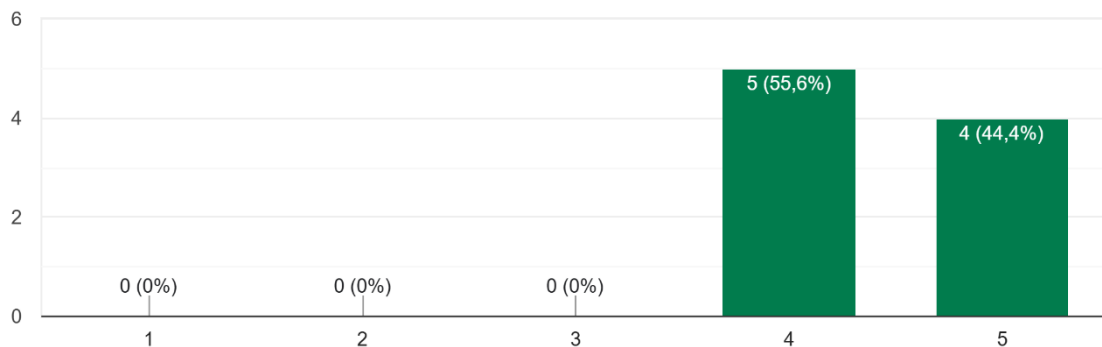
Come valuta la chiarezza delle comunicazioni ricevute dagli uffici regionali?

9 risposte



Come valuta la tempestività delle risposte fornite dagli uffici regionali?

9 risposte



Oltre l'80% dei partecipanti ritiene le informazioni chiare e tempestive.

La qualità del **supporto tecnico-scientifico** fornito dal Servizio è valutata positivamente dal **100%** dei rispondenti.

Come giudica la qualità del supporto tecnico-scientifico fornito dagli uffici regionali?

8 risposte



Le osservazioni quantitative sottolineano la **disponibilità e la collaborazione** del personale regionale durante le fasi di progettazione, attuazione e rendicontazione del Progetto, evidenziando il ruolo positivo del Servizio come punto di riferimento tecnico-amministrativo.

Considerazioni conclusive e proposte

Le risultanze del questionario confermano la **qualità complessiva del coordinamento** fornito dal Servizio Salute umana, animale e dell'ecosistema (One Health), con particolare apprezzamento per la **competenza tecnica**, la **chiarezza delle comunicazioni** e la **disponibilità del personale**.

Al tempo stesso, emergono **spunti di miglioramento** volti a rendere più efficiente e partecipato il sistema di coordinamento, tra cui:

- una maggiore strutturazione del Servizio regionale, con risorse proprie.

Tali elementi costituiranno base utile per la programmazione delle azioni di miglioramento continuo nell'ambito del Progetto INSINERGIA e per le future attività interregionali di monitoraggio ambientale e sanitario.

Servizio: Programmazione e controllo strategico SSR, verifica esiti e performance SSR. Liste di attesa

Obiettivo di Customer: Indagine di customer satisfaction per rilevazione grado di soddisfazione dei stakeholders di riferimento.

Target: Direttori Sanitari e Responsabili Unici Aziendali (RUA) delle Aziende Sanitarie.

Valore Output: Trasmissione al Direttore regionale del questionario (entro il 15.10.2025) e della reportistica con relazione (entro il 31.12.2025).

Esiti:

1. I Punti di Forza (Le valutazioni più alte) I partecipanti hanno espresso un alto livello di gradimento (voto medio superiore a 4 su 5) su specifiche procedure e strategie messe in atto. I risultati migliori riguardano:

- Le nuove regole per la conferma degli appuntamenti e la gestione dei "non-responder" (media 4.17).
- Il potenziamento dell'offerta e la produttività aggiuntiva (media 4.17).
- Le strategie per il recupero della mobilità passiva (media 4.17).
- L'utilizzo del quesito diagnostico, delle note prescrittive e le procedure di presa in carico dei pazienti di II livello (media 4.00).

2. Le Aree Neutre e di Moderata Soddisfazione Alcuni aspetti della collaborazione istituzionale ottengono una sufficienza piena, ma evidenziano margini di miglioramento (voti tra 3.50 e 3.83):

- L'efficacia delle riunioni della Cabina di Regia e l'impatto della collaborazione Regione-Aziende ottengono un punteggio medio di 3.50.
- I partecipanti apprezzano molto gli incontri "in presenza", ma ritengono poco soddisfacente l'utilizzo di strumenti passivi di condivisione come Google Drive.

3. Le Aree di Criticità (Le valutazioni più basse) Le principali insoddisfazioni (voti inferiori a 3.50) si concentrano su fattori tecnologici e gestionali:

- **Strumenti IT e Cruscotti (voto più basso in assoluto, 2.83):** Le piattaforme regionali (come ISES-web) sono percepite come "non performanti". I cruscotti attuali forniscono per lo più dati statistici *a posteriori* ma mancano di funzionalità operative "in tempo reale" che permettano di intervenire subito sulle agende.
- **Obiettivi dei Direttori Generali (voto 3.00):** La fattibilità degli obiettivi sulle liste d'attesa è considerata bassa; i partecipanti li ritengono "poco realistici" in relazione alle risorse effettive a disposizione.
- **Comunicazione (voto 3.17):** Viene giudicata inefficace la comunicazione verso i cittadini (mancano info chiare sui tempi reali d'attesa e indicazioni per disdire e limitare i "no-show") e verso gli operatori sanitari (manca un feedback puntuale ai medici di base sull'appropriatezza delle loro prescrizioni).

4. Gli Esiti Strategici: Cosa chiedono le Aziende per il futuro Dalle risposte aperte, le direzioni hanno formulato tre richieste chiave:

- **Lavorare sulla Domanda:** Spostare l'attenzione dal mero aumento delle prestazioni a un controllo rigoroso delle richieste, imponendo criteri di priorità (RAO) vincolanti e bloccanti all'interno dei software di prescrizione.
- **Governance Unica:** Superare l'attuale frammentazione attraverso una piattaforma digitale unica per i calendari, che permetta di gestire e riassegnare gli slot inutilizzati tra le varie strutture in tempo reale.
- **Presenza Itinerante della Regione:** Sostituire le classiche comunicazioni unidirezionali con incontri operativi "sul campo" (il cosiddetto "Regional Roadshow"), in cui la Regione si rechi direttamente nelle Aziende per supportarle nella risoluzione delle criticità e nell'analisi dei dati

Servizio: Programmazione Assistenza ospedaliera, reti cliniche, ricerca clinica. Sicurezza delle cure

Obiettivo di Customer: Indagine di customer satisfaction per rilevazione grado di soddisfacimento dei stakeholders di riferimento.

Target: Direttori Sanitari, Direttori di Dipartimento, Direttori di Pronto Soccorso e Direzione CO118.

Valore Output: Trasmissione al Direttore regionale del questionario (entro il 15.10.2025) e della reportistica con relazione (entro il 31.12.2025).

Esiti:

1. Profilo del Campione e Obiettivi

- **Campione:** Hanno partecipato 12 soggetti, tra cui Direttori Sanitari, il Direttore della CO118 e i Direttori delle U.O. di Pronto Soccorso. Il 66,7% ricopre il ruolo da oltre 3 anni.
- **Obiettivo:** Misurare la qualità del rapporto di lavoro e della comunicazione nella stesura di atti regionali cruciali. I documenti valutati includono la DGR n.445 (Triage, OBI, Sovraffollamento), le DGR sulle Reti tempo-dipendenti (Traumatologica, Neonatologica, Ictus, Cardiologica) e il Peimaf Regionale, attualmente in stesura.

2. Punti di Forza e Aree ad Alta Soddisfazione

- **Chiarezza e Comprensione degli Atti:** I documenti già approvati (DGR n.445 e le delibere sulle Reti tempo-dipendenti) hanno ottenuto valutazioni molto positive per chiarezza e comprensibilità, con la quasi totalità dei voti tra il 4/5 e il 5/5.
- **Gestione delle Criticità:** Gli alert e le criticità sollevate inerenti ai documenti sono stati presi in carico tempestivamente dalla Regione, con il 75% degli intervistati che ha assegnato un voto di 4/5.
- **Impatto Positivo:** La maggior parte degli intervistati ritiene che le modalità di lavoro condivise abbiano avuto un impatto positivo sulla stesura finale dei documenti (voti prevalenti tra 4/5 e 5/5).

3. Aree di Criticità e Sfide nell'Attuazione

- **Flessibilità del Sistema:** L'attuale assetto normativo e procedurale regionale è percepito come solo moderatamente flessibile per affrontare le specificità delle singole Aziende (il 66,7% ha assegnato un voto di 3/5).

- **Il Documento "Peimaf":** Essendo ancora in fase di stesura, questo documento ha registrato punteggi leggermente inferiori e più disomogenei (compresi alcuni 1/5 e 3/5) in termini di chiarezza, tempestività delle comunicazioni e condivisione.
- **Ostacoli Operativi:** Le principali sfide nell'attuazione pratica di queste delibere includono la carenza di risorse previste (es. per il "codice ictus"), la difficoltà di far recepire e accettare i documenti a tutto il personale e alle altre Unità Operative, oltre a ostacoli di natura logistica e tecnologica.

4. Canali di Comunicazione: Valutazioni

- Le email aziendali e le riunioni in videoconferenza (o in presenza) sono ritenute i canali più efficaci.
- Alcuni intervistati suggeriscono di implementare l'uso di WhatsApp per le comunicazioni di servizio più rapide e di organizzare incontri formativi a livello locale.

5. Suggerimenti per il Futuro

Per migliorare ulteriormente la collaborazione, i Direttori hanno proposto:

- Creare **gruppi tecnici più snelli** che chiudano i percorsi in poche riunioni, seguite da un'adeguata condivisione tramite corsi.
- Garantire maggiore costanza nei tavoli di lavoro e approfondire le differenze specifiche tra le varie Aziende.
- Assicurarci che i documenti condivisi per il Pronto Soccorso vengano **rispettati anche dalle altre Unità Operative** e che venga fornito il personale necessario per attuare le procedure.
- Organizzare incontri periodici di follow-up su tutte le delibere per valutarne nel tempo l'efficacia e le eventuali criticità.

Servizio: Programmazione economico finanziaria, controllo di gestione e GSA

Obiettivo di Customer: Indagine di customer satisfaction per rilevazione grado di soddisfacimento dei stakeholders di riferimento.

Target: Azienda ospedaliera di Terni, Azienda ospedaliera di Perugia e USL Umbria 1.

Valore Output: Trasmissione al Direttore regionale del questionario (entro il 15.10.2025) e della reportistica con relazione (entro il 31.12.2025).

Esiti:

1. Profilo del Campione e Risultato Generale

- **Campione:** L'indagine ha coinvolto un campione di 3 rispondenti provenienti dall'Azienda ospedaliera di Terni, dall'Azienda ospedaliera di Perugia e dall'USL Umbria 1.
- **Soddisfazione Complessiva:** Il livello di gradimento generale è estremamente elevato. Le relazioni istituzionali sono descritte come molto positive e basate su principi di collaborazione, correttezza e disponibilità.

2. Punti di Forza (Valutazione "Ottimo" al 100%) La quasi totalità degli indicatori ha ricevuto il punteggio massimo da tutti i partecipanti. Le aree di eccellenza comprendono:

- **Relazione e Comunicazione:** Il rapporto interpersonale e professionale è considerato eccellente, con comunicazioni tempestive ed efficaci.

- **Supporto Tecnico e Normativo:** Viene riconosciuta un'altissima competenza e chiarezza nelle indicazioni fornite dalla Regione, specialmente per il supporto nella predisposizione dei bilanci (preventivi e consuntivi) e per i riscontri di natura contabile.

3. Aree di Miglioramento (Valutazione "Buono" al 100%)

- L'unica area valutata con un livello leggermente inferiore (pur rimanendo su un giudizio positivo di "Buono") riguarda l'efficacia degli **strumenti informatici di monitoraggio periodico**, considerati il principale ambito su cui intervenire per ottimizzare il servizio.

4. Suggerimenti e Piano d'Azione In risposta ai feedback ricevuti, è stato strutturato un piano d'azione che include specifiche priorità:

- **Allineamento dei Sistemi Informatici (Alta priorità per il medio periodo):** Avviare uno studio di fattibilità per estendere l'uso del software SAP a livello regionale. Essendo già utilizzato dalle Aziende Sanitarie, questo ridurrebbe le asimmetrie informative, faciliterebbe il flusso dei dati e migliorerebbe il monitoraggio.
- **Tempestività e Supporto (Alta priorità):** Definire degli Standard di Servizio (SLA) per garantire tempi di risposta rapidi ai quesiti tecnici in prossimità delle scadenze di bilancio. Si propone anche la creazione di una banca dati interna (FAQ) per le casistiche ricorrenti.
- **Coordinamento Regionale (Priorità media):** Istituire un Tavolo di Coordinamento Permanente tra il Servizio GSA e gli altri uffici regionali con impatto contabile, al fine di evitare interpretazioni discordanti e rendere più prevedibili gli effetti dei provvedimenti sui bilanci aziendali.
- **Mantenimento del Clima:** Continuare con le rilevazioni annuali della Customer Satisfaction per monitorare l'efficacia di queste azioni nel tempo.

SERVIZI DIRETTAMENTE COLLEGATI AL PRESIDENTE DELLA REGIONE UMBRIA

Servizio: Avvocatura regionale

Obiettivo di Customer: Gradimento rivolto al personale della GR su attività consultiva prestata dal Servizio Avvocatura.

Target: 100% con gradimento \geq 50%.

Valore Output: L'obiettivo è stato pienamente conseguito con un gradimento calcolato del 100% (in base alla scala di valutazione definita per il raggiungimento del target \geq 50%).

Esiti: L'indagine conoscitiva, conclusa il 31/12/2025, ha mostrato un giudizio ampiamente positivo sulla qualità del supporto tecnico-giuridico. Tra i 54 utenti attivi che hanno utilizzato il servizio, la soddisfazione è risultata pari al 61,11% (33 su 54).

Servizio: Affari della Presidenza e della Giunta regionale

Obiettivo di Customer: Ampliamento del questionario di gradimento "Utenti RUNTS" per includere tutti gli ETS e ODV iscritti, al fine di integrare i risultati con un piano di miglioramento.

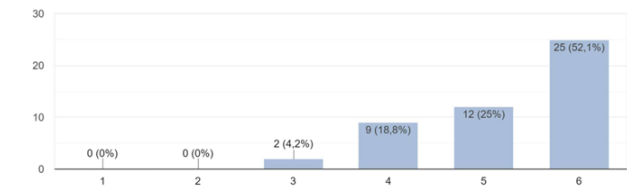
Target: Redazione di una proposta concreta di miglioramento dei servizi regionali entro il 31/12/2025.

Valore Output: 100% (redazione della proposta completata entro i termini).

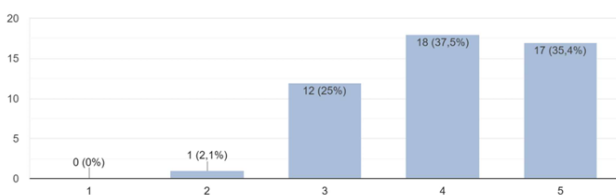
Esiti: Il grado di soddisfazione complessivo è stato di 4,64 su 6 (livello medio-alto). Sono state redatte proposte concrete, tra cui l'unificazione delle strutture regionali RUNTS e la creazione di una sezione dedicata nel portale regionale. Sono emerse criticità esterne relative all'uso del portale nazionale RUNTS.



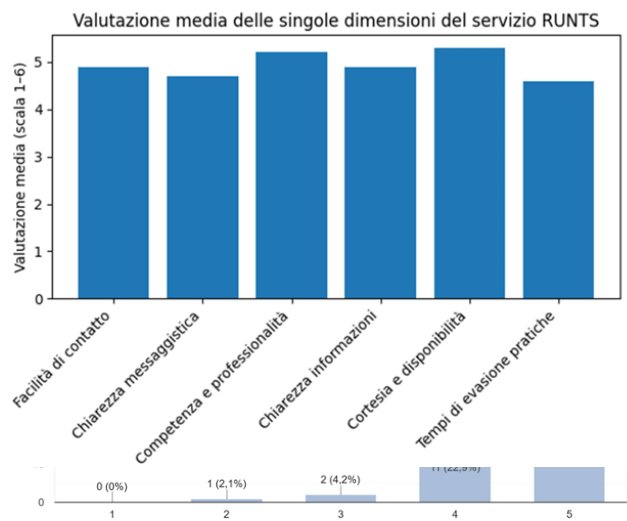
3 Il personale addetto al RUNTS è stato competente e professionale
48 risposte



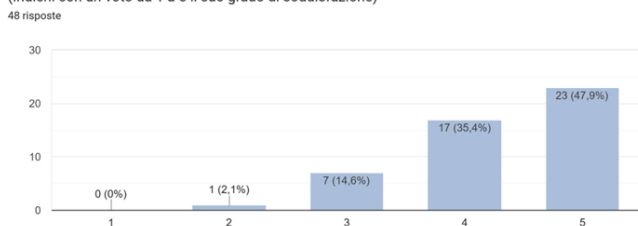
6 I tempi di evasione/completamento delle pratiche sono stati congrui e adeguati
48 risposte



4 Il personale ha fornito risposte e informazioni chiare ed esaurienti



Quanto ritiene complessivamente soddisfacente il servizio offerto dall'Ufficio RUNTS Umbria?
(Indichi con un voto da 1 a 5 il suo grado di soddisfazione)



Servizio: Audit interno e comunitario (Dirigente: Sabina Forti)

Obiettivo di Customer: Questionario di gradimento degli enti esterni sottoposti a controlli da parte dell'audit interno e comunitario.

Target: Somministrare il questionario ad almeno il 50% degli enti esterni sottoposti a verifica nell'anno 2024.

Valore Output: 100% (il questionario è stato somministrato a 10 soggetti su un totale di 18, superando la soglia del 50%).

Esiti: Il livello di gradimento è risultato estremamente elevato. Il 100% degli intervistati ha giudicato ottima la professionalità del personale e ritiene che l'audit abbia aiutato a migliorare l'autovalutazione. È emerso il suggerimento di approfondire la conoscenza sulle interpretazioni normative per le PMI.

2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

2.1 Il contesto di riferimento

Ai fini di una maggiore comprensione nella lettura della Relazione, appare utile riportare una sintetica rappresentazione del contesto di riferimento nel quale sono attuate le politiche regionali.

In particolare, vengono illustrati i mutamenti del contesto, intercorsi dalla fase di programmazione alla fase di rendicontazione in cui l'Amministrazione regionale si è trovata ad operare nel 2025, unitamente agli obiettivi strategici rappresentati nel Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027, per meglio comprendere l'operato dell'amministrazione, le eventuali difficoltà incontrate, così da contestualizzare i risultati raggiunti e gli scostamenti verificatesi.

In tal modo la valutazione complessiva del livello di performance conseguito nell'annualità 2025 dall'Amministrazione regionale nel suo complesso, viene messa in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, rendendo possibile la verifica e la misurazione delle politiche messe in atto, tradotte in obiettivi ed azioni, assolvendo, così, anche alla finalità di rendicontazione sociale.

Mediante la misurabilità degli effetti prodotti dal conseguimento degli obiettivi e dando evidenza delle principali azioni realizzate diventa, infatti, concretamente apprezzabile il contributo che l'Amministrazione regionale ha apportato rispetto alla missione istituzionale e alla soddisfazione dei bisogni della collettività. Questi elementi sono dati essenziali per la qualità della rappresentazione della performance e, in particolare, per la verifica del criterio della rilevanza degli obiettivi di cui all'articolo 5, comma 2, lett. a) del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. che stabilisce che "gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione".

Oltre che alla finalità di rendicontazione dei risultati ottenuti, l'analisi degli effetti delle azioni intraprese assolve anche ad una funzione strategica di orientamento nella definizione della successiva programmazione. Infatti dall'analisi dell'andamento del contesto e degli indicatori ad essi correlati, è possibile individuare i punti di forza, le criticità che caratterizzano il quadro generale di riferimento in cui si colloca l'azione amministrativa utili per orientare la futura programmazione.

2.1.1 L'Amministrazione

La Regione Umbria è un Ente autonomo con un proprio Statuto entrato in vigore con la legge regionale n. 21 del 16 aprile 2005 e s.m.i.

L'ordinamento della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale è disciplinato con il Regolamento di organizzazione della Giunta regionale adottato con DGR n. 108/2006 e s.m.i., in attuazione della legge regionale 1° febbraio 2005, n. 2 in conformità alle leggi che regolano la materia, allo Statuto regionale ed ai contratti collettivi di lavoro.

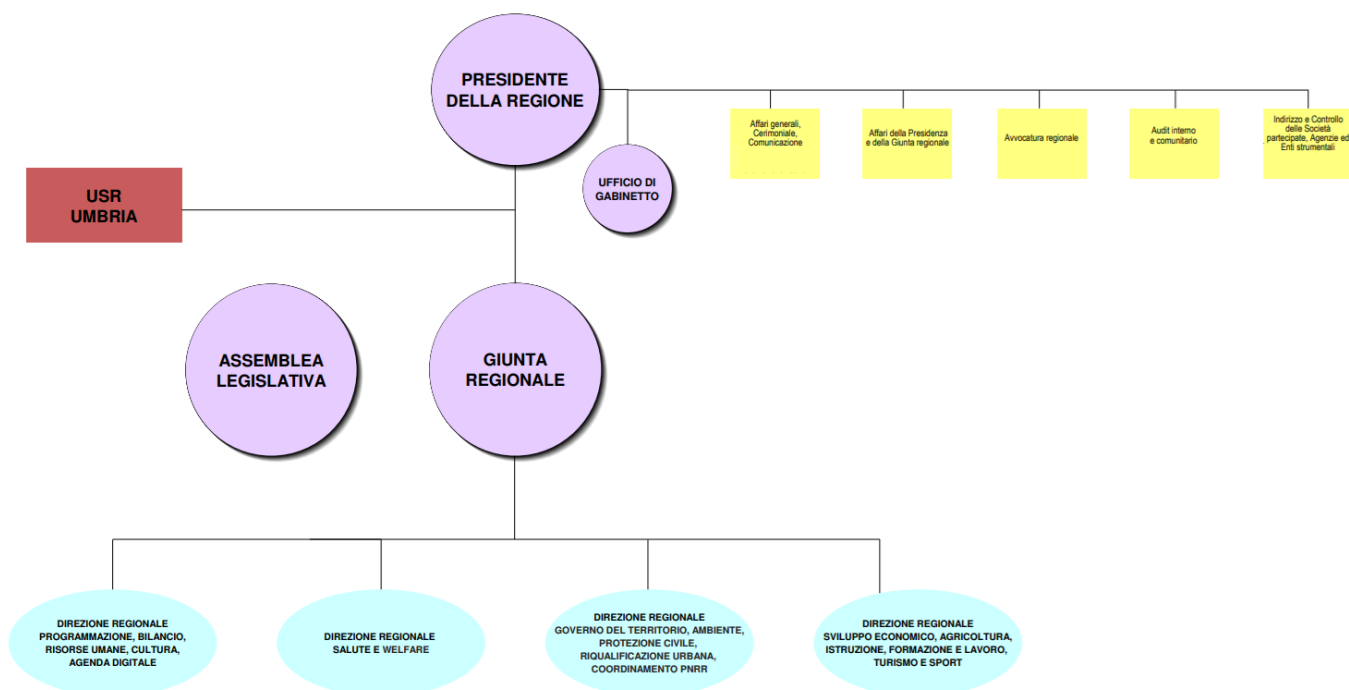
Il sistema organizzativo è articolato in:

- a) Direzioni e strutture equiparate;
- b) Strutture e posizioni di livello dirigenziale: Servizi, posizioni di staff, strutture e posizioni di integrazione, programma o progetto;
- c) Strutture e posizioni di livello non dirigenziale: posizioni di direzione denominate SEZIONI, posizioni di alta professionalità denominate PROFESSIONAL.

Alle strutture di cui sopra vanno aggiunte, ai sensi dell'art. 5-bis del sopra citato regolamento di organizzazione, le strutture speciali direttamente collegate alla Presidenza della Giunta regionale.

Al fine di dare evidenza degli scostamenti intervenuti tra la fase di programmazione e la fase di gestione, sono di seguito riportati i dati afferenti al contesto interno alla data del 31.12.2025, riportati nel Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028.

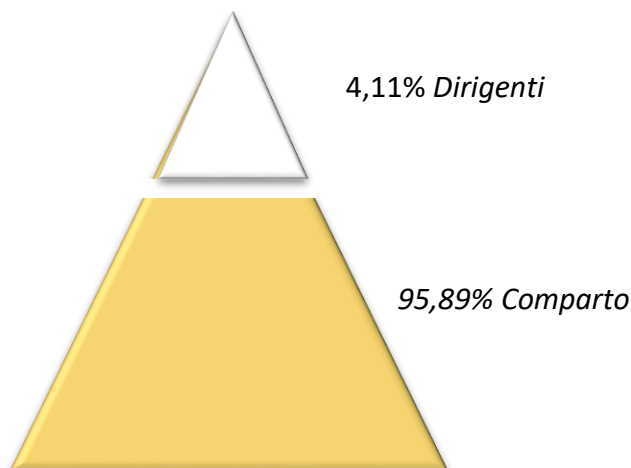
Organigramma della Giunta regionale 31.12.2025





La Giunta regionale per lo svolgimento delle sue funzioni, delle attività e dei servizi di carattere tecnico e operativo si avvale, inoltre, di Enti strumentali, agenzie ed aziende speciali, soggetti alla vigilanza ed al controllo degli organi regionali. L'elenco degli Enti sono anch'essi disponibili al canale Amministrazione trasparente/Enti controllati del sito istituzionale.

2.1.2 Risorse umane

Il personale in servizio presso la Giunta regionale al 31 dicembre 2025, ammonta complessivamente a **1.094 unità**, di cui 45 appartenenti alla qualifica dirigenziale e 1.049 al comparto. A tale organico vanno aggiunti, inoltre, 4 Direttori regionali



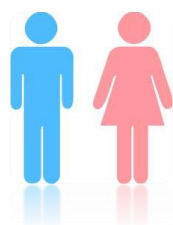
In particolare, analizzando la **distribuzione delle risorse umane per aree professionali** si evince che l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è quella più consistente con il 54,11%.

DIPENDENTI AL 31.12.2025				
Categoria Professionale	N. Dipendenti		% Maschi	% Femmine
	N.	%		
Dirigenza *	45	4,11%	53,33%	46,67%
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	592	54,11%	35,81%	64,19%
Area degli Istruttori	317	28,98%	41,64%	58,36%
Area degli Operatori esperti	109	9,96%	61,47%	38,53%
Convenzioni	14	1,28%	50,00%	50,00%
Altri contratti*	17	1,55%	47,06%	52,94%

* Tra la dirigenza è stato conteggiato n.1 Direttore regionale (dirigente a tempo indeterminato in aspettativa) e n. 1 unità Dirigenziale in comando presso l'USR
Non sono stati conteggiati n. 3 Direttori regionali e tra le aree professionali non sono state conteggiate n. 17 unità a tempo determinato presso gli uffici di supporto

Per quanto riguarda gli assetti organizzativi di secondo livello, ossia le strutture di livello non dirigenziale, i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione al 31.12.2025 sono complessivamente n. 231 ed in particolare n. 194 sono titolari di Sezione e n. 37 sono "Professional".

Direzione regionale	Sezioni	Titolare	Interim	Vacanti	Professional	Titolare	Interim	Vacanti
Presidente della Giunta regionale	15	13	1	1	7	7	0	0
Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale	51	48	1	2	12	10	0	2
Salute e welfare	28	25	1	2	4	4	0	0
Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, Coordinamento PNRR	53	52	1	0	7	6	0	1
Sviluppo Economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport	47	39	7	1	7	5	0	2
Totale strutture di livello non dirigenziale N.	194	177	11	6	37	32	0	5

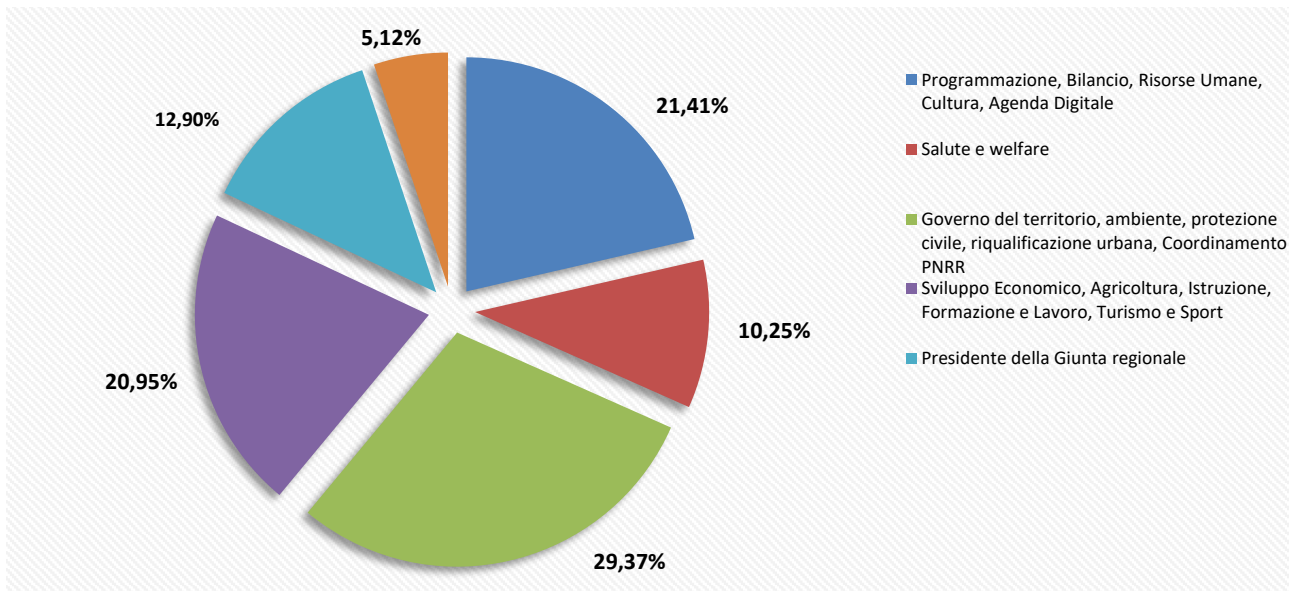


Esaminando la **distribuzione per genere** la presenza femminile è rimasta maggioritaria nel complessivo delle categorie professionali con il **59,39%** rispetto al **40,61%** di quella maschile.

Tra il personale del comparto si evidenzia, seppure di poco, un più alto numero di uomini solamente nell'area degli Operatori esperti con il **61,47%** rispetto al **38,53%** di donne.

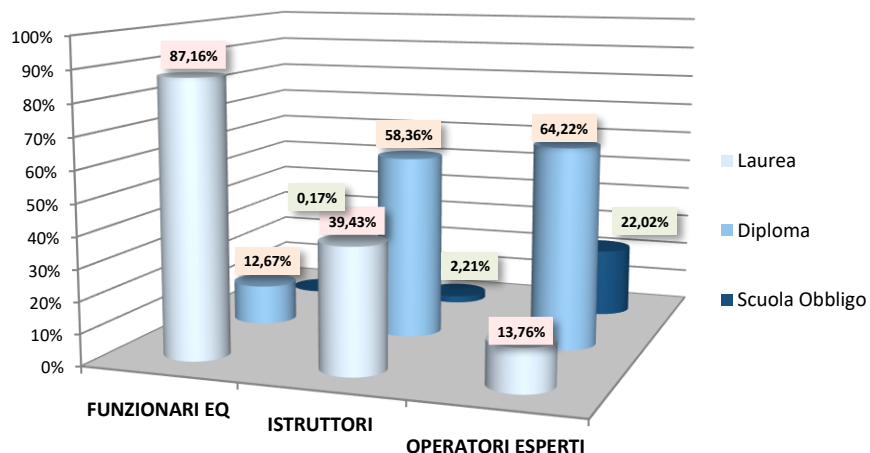
Di seguito viene illustrata la **distribuzione delle risorse umane per Direzione al 31 dicembre 2025**, a cui vanno aggiunte le unità di personale che non operano direttamente all'interno delle Direzioni regionali in quanto in posizione di comando o assegnato funzionalmente presso altri Enti (**contingente*).

In particolare, nel grafico sotto riportato, si evince che la percentuale maggiore si registra nella Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, Coordinamento PNRR con il 29,37%.



Per quanto riguarda l'analisi sul **tasso di scolarizzazione**, procedendo ad analizzare il **titolo di studio** posseduto rispetto al ruolo ricoperto, il personale in possesso del diploma di laurea si colloca maggiormente nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Si registra comunque nell'Area degli Istruttori una crescente percentuale di laureati che si attesta intorno al 40%, mentre sono in numero inferiore quelli nell'Area degli Operatori esperti, per i quali prevale il diploma.

	Laurea	Diploma	Scuola Obbligo
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	87,16%	12,67%	0,18%
Area degli Istruttori	39,43%	58,36%	2,21%
Area degli Operatori Esperti	13,76%	64,22%	22,02%



Dalla tabella di seguito riportata emerge che il **tasso di assenza** per il personale dirigenziale, dopo l'incremento registrato nel 2024 (15,10%), ha fatto segnare nel 2025 un decremento, attestandosi al 13,96%, mentre per il personale del comparto si registra nel 2025 un valore pari al 19,03%, in calo rispetto al 19,59% del 2024 e in linea con il dato del 2023.

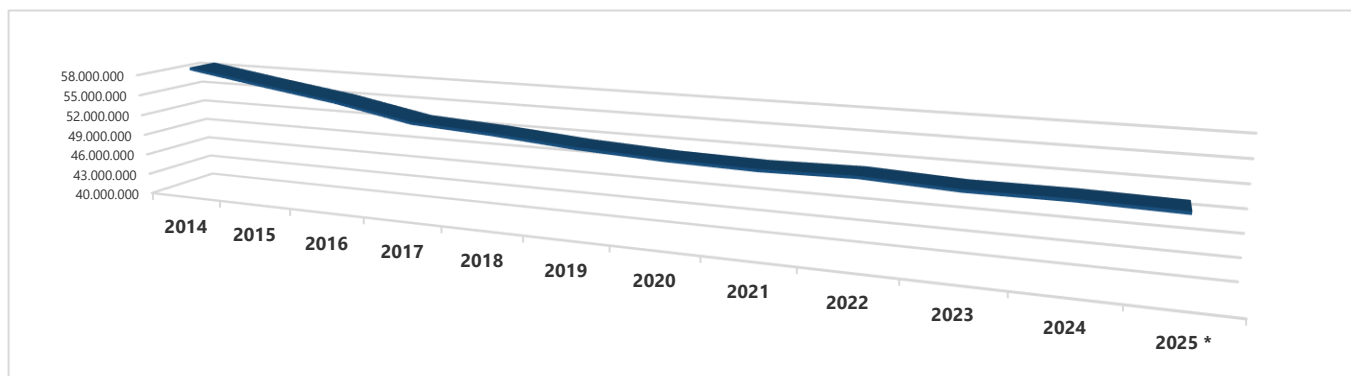
	2023	2024	2025
Tasso di assenze in % Dirigenti	13,65	15,10	13,96
Tasso di assenze in % Comparto	19,03	19,59	19,03

2.1.3 Spesa del personale

Per quanto attiene la spesa del personale della Giunta regionale per l'esercizio 2025 si conferma il generale decremento rispetto alle precedenti annualità. La consistenza della spesa di personale è, infatti, ben al di sotto del valore soglia di 63,2 milioni di euro (valore medio anno 2011-2013) e pari a 50,2 milioni di euro per l'anno 2025 (*dato determinato ai fini del rispetto del tetto di cui all'art.1 comma 557 L.296/2006*), a **conferma dell'andamento virtuoso del contenimento della spesa di personale.**

Andamento della spesa media del personale della Giunta regionale

2021	2022	2023	2024	2025 *
50.776.860	51.014.387	50.464.231	50.504.834	50.255.568



* dato provvisorio

3. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

3.1 Fasi, soggetti e tempi

Il Ciclo della performance della Regione Umbria si articola nelle seguenti 4 fasi:

- **Programmazione:** è la fase in cui vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato, i rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento con l'allocazione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance, quale sottosezione del PIAO;
- **Gestione e monitoraggio:** è la fase del processo in itinere sia per l'attivazione di eventuali interventi correttivi sia per la misurazione dei risultati parziali nel corso dell'anno, mediante report di monitoraggio (Sistema di monitoraggio);
- **Misurazione e valutazione:** è la fase di raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance al fine di quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento (in termini di performance organizzativa e individuale) e la conseguente applicazione dei sistemi premianti (Sistema di misurazione e valutazione della performance – SMVP);
- **Rendicontazione:** ha lo scopo di rendicontare i risultati raggiunti dall'Amministrazione attraverso strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa. Si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione della Performance.



Per assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità della rappresentazione della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a) e b) del D.lgs. n.150 del 27/10/2009 e s.m.i., i documenti principali che compongono il ciclo della performance sono: il Piano della Performance e la Relazione annuale sulla performance.

Il Piano della Performance, quale sottosezione del PIAO, redatto annualmente, è un documento programmatico triennale, che a partire dal quadro strategico di riferimento, contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della performance.

La Regione Umbria con il suddetto Piano da, inoltre, conto anche all'esterno delle politiche che l'Amministrazione intende perseguire e degli strumenti con cui intende agire per la realizzazione del proprio mandato, traducendo in azioni concrete quelle che erano le azioni previste dal Documento Economico di Finanza Regionale, in coerenza con i contenuti del ciclo di bilancio e le risorse finanziarie.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance sono, dunque, composti da due dimensioni:

1. **performance organizzativa**, cioè la misurazione e valutazione dei risultati dell'attività della Regione nel suo complesso, quali sintesi della valutazione delle unità organizzative e dei servizi/prodotti resi;
2. **performance individuale**, cioè la misurazione e valutazione dei risultati ottenuti dai singoli unitamente ai comportamenti.

3.1.1 Monitoraggio semestrale degli obiettivi di performance

Nel primo semestre 2025 è stato effettuato il monitoraggio intermedio, finalizzato ad evidenziare, all'interno e all'esterno, il grado di realizzazione degli obiettivi alla data del 30.06.2025 da parte dei Direttori e Dirigenti regionali, i cui esiti sono rappresentati nella relativa relazione di monitoraggio approvata con DGR n. 801 del 06 agosto 2025 e pubblicata nel sito istituzionale della Regione Umbria e nella Intranet regionale.

Dall'analisi sullo stato di avanzamento per il primo semestre 2025 degli obiettivi e degli indicatori assegnati ai **Direttori regionali** è emerso un buon andamento nella realizzazione degli obiettivi da parte dei direttori. In particolare, la percentuale degli indicatori procedenti "secondo le aspettative" è risultata la più rilevante attestandosi al 69,57% e con una percentuale di indicatori "già realizzati" al 21,73%.

A seguito del monitoraggio intermedio tre Direttori regionali hanno evidenziato alcune criticità inerenti il conseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico individuati nel PIAO 2025-2027 di cui alla DGR n.74/2025. In ragione di tali criticità, sono state formalmente avanzate richieste di rimodulazione di alcuni obiettivi/indicatori prefissati. Tali richieste di rimodulazione degli obiettivi/indicatori sono state, tra l'altro, sottoposte alla cognizione dell'OIV nella seduta del 28 luglio 2025 ed approvate dalla Giunta Regionale con DGR n. 950/2025 con la quale sono stati, inter alia, formalizzati gli obiettivi di performance ai quattro Direttori regionali. La rimodulazione, a cascata, ha coinvolto anche i Servizi direttamente interessati alla realizzazione degli obiettivi e che, pertanto, sono stati oggetto di riesame anche per i Dirigenti coinvolti.

Con successive note è pervenuta da parte della Direttrice della Direzione Salute e Welfare, istanza di rimodulazione dell'obiettivo strategico e del relativo obiettivo operativo, connesso alla Linea di Valore Pubblico 05 "Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza". Tale richiesta, sottoposta al vaglio dell'OIV nella seduta 24.10.2025 che ha rilasciato parere positivo, è stata definitivamente accolta dalla Giunta Regionale con la DGR n. 1132 del 5 novembre 2025.

In merito all'analisi dei risultati di monitoraggio semestrali dei **Dirigenti regionali**, nella Relazione intermedia si dava evidenza delle percentuali di realizzazione dei target previsti abbastanza alte. I target, infatti, che procedevano "secondo le aspettative" erano quelli con i valori più elevati che sommati ai target "realizzati" rappresentavano l'83,48% delle attività concluse o, comunque, avviate.

Si poteva, pertanto, già ipotizzare dal monitoraggio semestrale un andamento perfettamente in linea con quanto pianificato e coerente anche con le tempistiche della programmazione che, in effetti, sono state poi rispettate con il raggiungimento quasi pieno da parte di tutti i dirigenti della Regione Umbria degli obiettivi assegnati.

3.1.2 Esiti della valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Sistema incentivante della Regione Umbria è strettamente collegato alla valutazione sia della performance organizzativa che individuale e, pertanto, il risultato finale viene calcolato sulla base del punteggio finale ottenuto dal risultato di entrambe le performance. Principio cardine è che tutti contribuiscono al conseguimento dei risultati dell'Ente seppur con pesatura differente in base al proprio livello di responsabilità e al ruolo ricoperto all'interno della Regione.

I soggetti interessati alla valutazione sono stati nello specifico, per l'annualità 2025:

- I Direttori regionali;
- I Dirigenti di Servizio;

- Il personale dell'area dei Funzionari titolari di Incarico di Elevata Qualificazione;
- Il personale delle aree professionali dei funzionari, degli istruttori e degli operatori esperti.

La valutazione viene espressa e si concretizza mediante l'utilizzo di una Scheda di valutazione in cui viene misurato il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati e vengono apprezzati i comportamenti agiti nello svolgimento delle attività e nel conseguimento degli obiettivi.

In particolare la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso la misurazione del risultato atteso il cui livello di raggiungimento è verificabile mediante criteri di misura/valutazione (target/output), e avvalendosi anche degli esiti di monitoraggio effettuati.

Uno dei pilastri sui quali si regge il SMVP è rappresentato dalla differenziazione della valutazione. Tale istituto ricopre un ruolo centrale anche all'interno della normativa di settore.

Il d.lgs. 150/2009 ha da sempre rimarcato l'importanza della differenziazione delle valutazioni individuali che rappresenta un indicatore della qualità del Sistema e ciò spiega perché la capacità di "valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" costituisce una delle dimensioni obbligatorie nella valutazione individuale dei dirigenti, come previsto all'art.9, comma 1, lett. d) del suddetto decreto legislativo.

Nelle Linee guida n. 5 del 2019 della PdCM - Dipartimento della Funzione Pubblica, le cause di una mancata differenziazione delle valutazioni sono probabilmente da ricercare sia nella mancanza di una sedimentata cultura della valutazione sia nello stretto legame che, di fatto, si è venuto a creare tra risultati della valutazione e sistemi premiali.

La differenziazione delle valutazioni, oltre a costituire un presupposto di efficacia di un SMVP è un fattore motivazionale per il personale valutato e rappresenta, altresì, il criterio di riferimento ai fini dell'applicazione dell'art.18 del d.lgs. n. 150/2009. Quest'ultimo stabilisce, da un lato, che le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. Dall'altro lato pone un generale divieto di distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

Con la direttiva del 28 novembre 2023, in materia di misurazione e valutazione della performance, emanata dal Ministro Paolo Zangrillo, si vuole attuare una strategia di piena valorizzazione del merito nel contesto organizzativo a partire dalle persone. Si vogliono sviluppare contesti capaci di innescare meccanismi virtuosi alla base dei quali deve esserci il merito, merito che si declina sotto il profilo delle competenze, delle esperienze e del potenziale del singolo dipendente, per individuare le aree di miglioramento e di crescita finalizzato alla creazione di Valore Pubblico.

La legge regionale n. 2 del 2005 e s.m.i., prevede che il Direttore generale, e in caso di sua assenza la Giunta regionale, valuti i Direttori regionali tenuto conto della differenziazione applicata dai medesimi nella valutazione dei Dirigenti assegnati. A loro volta, i Direttori regionali devono valutare i Dirigenti regionali anche tenendo conto della differenziazione della valutazione effettuata dai medesimi Dirigenti nei confronti dei titolari di Elevate Qualificazioni e del personale assegnato.

Ai sensi del Regolamento di Organizzazione della struttura organizzativa e della Dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale adottato con DGR 25 gennaio 2006, n. 108 e ss.mm.ii. alle strutture

speciali direttamente collegate al Presidente della Giunta regionale, si applica quanto previsto all'art. 5-bis del suddetto Regolamento per la valutazione del relativo personale dirigenziale.

Il SMVP regionale, al fine di garantire piena effettività a tale istituto stabilisce espressamente che “sia per i Direttori che per i Dirigenti regionali in caso di mancato rispetto dell’obbligo di differenziazione delle valutazioni nell’anno di riferimento, sia per categoria secondo i criteri individuati nel CCI, sia in termini di punteggio assoluto che in termini di fasce di valutazione, verrà applicata in fase di erogazione del premio una penalizzazione secca del 20% sulla retribuzione di risultato relativa all’anno di riferimento”.

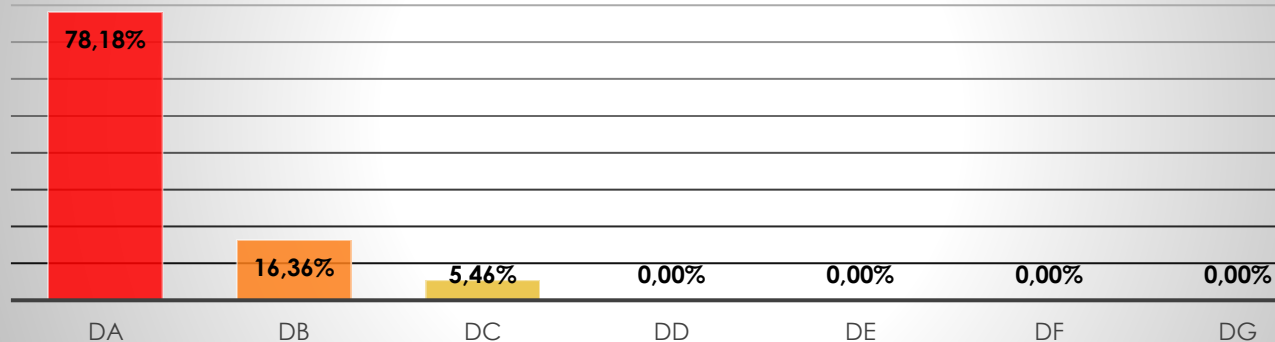
ESITI VALUTAZIONE DIRIGENTI REGIONALI

Dall’analisi dei dati emerge con evidenza il trend positivo avviato nel 2019 con l’introduzione del ciclo della performance nella Regione Umbria e relativo al miglioramento della valutazione in termini di risultato raggiunto misurato con il punteggio finale ottenuto. In particolare, si evidenzia un processo di crescita e di presa di coscienza da parte del valutatore, a ogni livello, nei confronti delle finalità perseguite dalla valutazione.

È, infatti, possibile apprezzare:

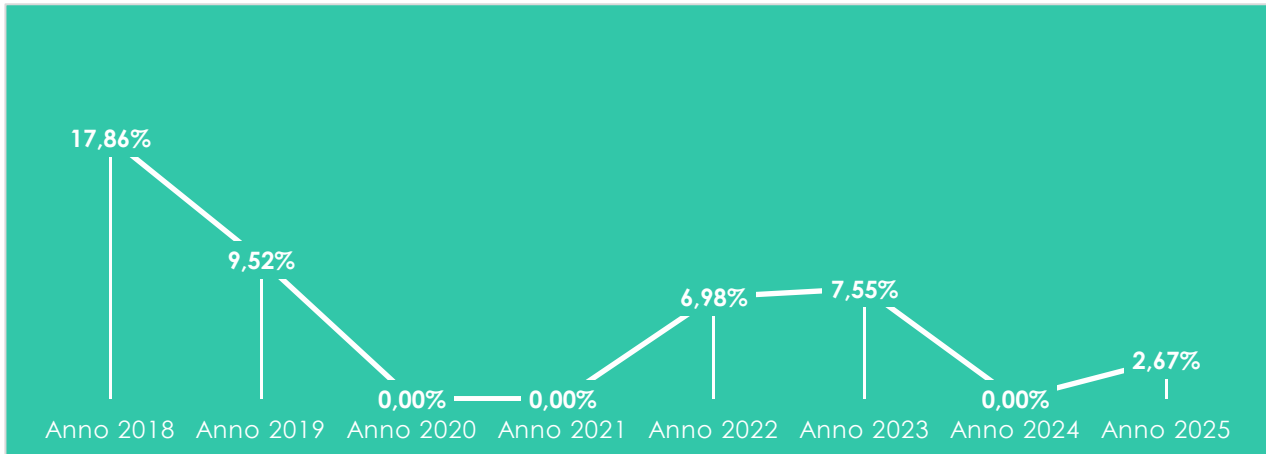
- una diversificazione dei punteggi attribuiti;
- una crescente diversificazione della valutazione all’interno delle fasce previste dal SMVP;
- un attento utilizzo del punteggio massimo attribuibile (100);
- una più attenta analisi dei risultati conseguiti

Distribuzione valutazioni dirigenti per fasce (anno 2025)

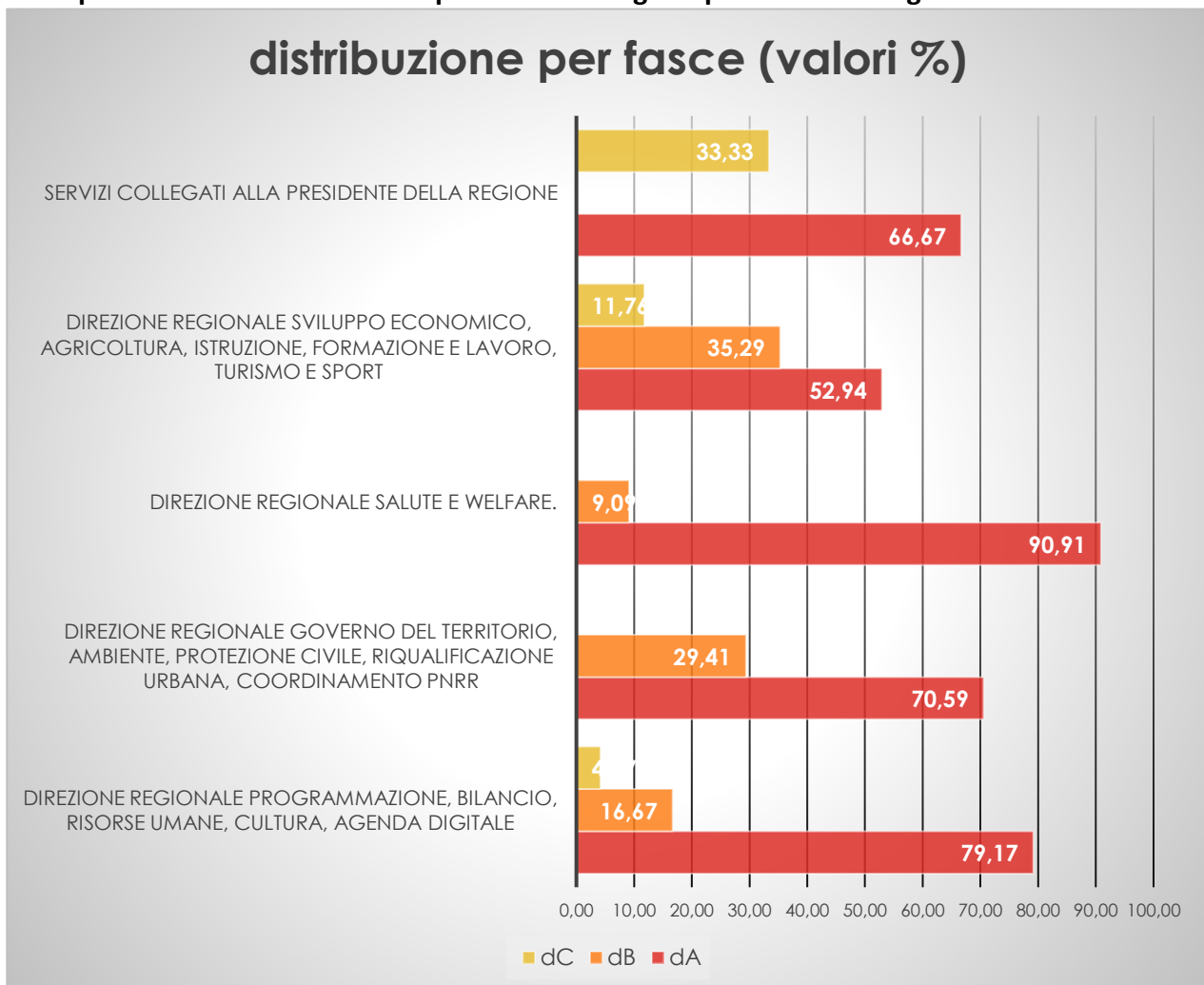




Dirigenza (% punteggio 100 di performance complessiva)							
Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
17,86%	9,52%	0,00%	0,00%	6,98%	7,55%	0%	2,67%



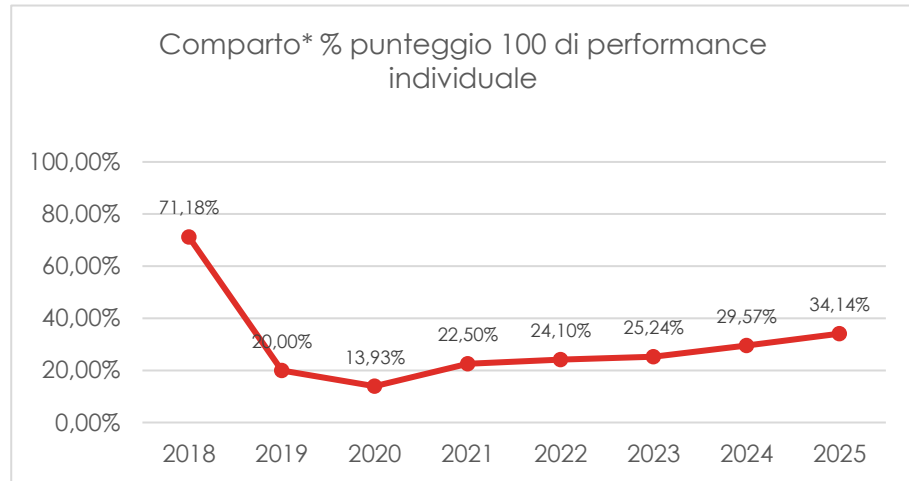
Esiti del processo di valutazione complessiva dei Dirigenti per Direzione regionale



ESITI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI

Di seguito si illustrano gli esiti delle valutazioni di performance individuale effettuate sui risultati e sulle prestazioni riferite all’anno 2025 per il personale del comparto non titolare di incarico di EQ.

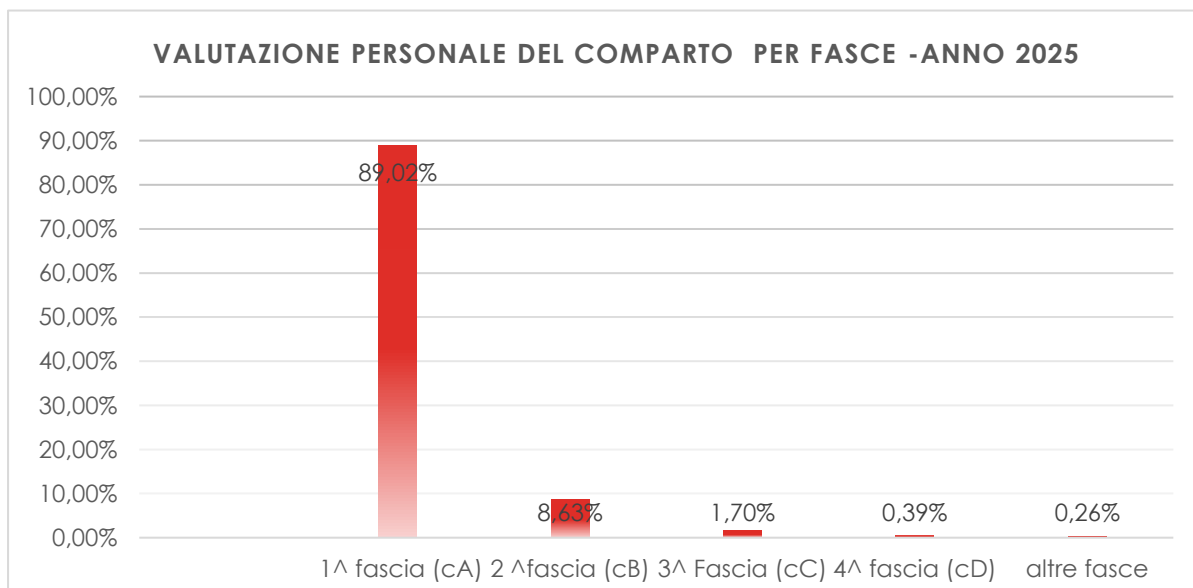
Comparto* % punteggio 100 di performance individuale	
2018	71,18%
2019	20,00%
2020	13,93%
2021	22,50%
2022	24,10%
2023	25,24%
2024	29,57%
2025	34,14 %



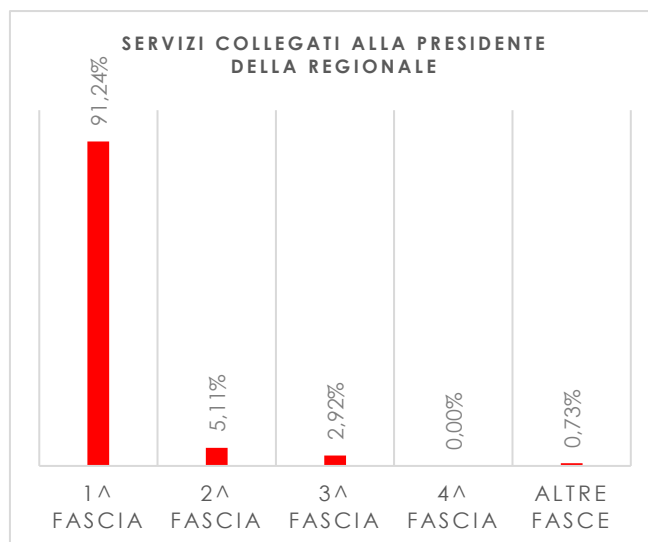
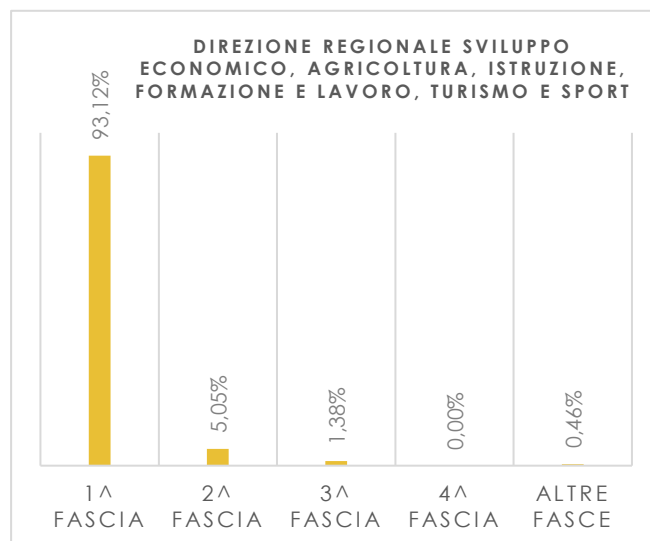
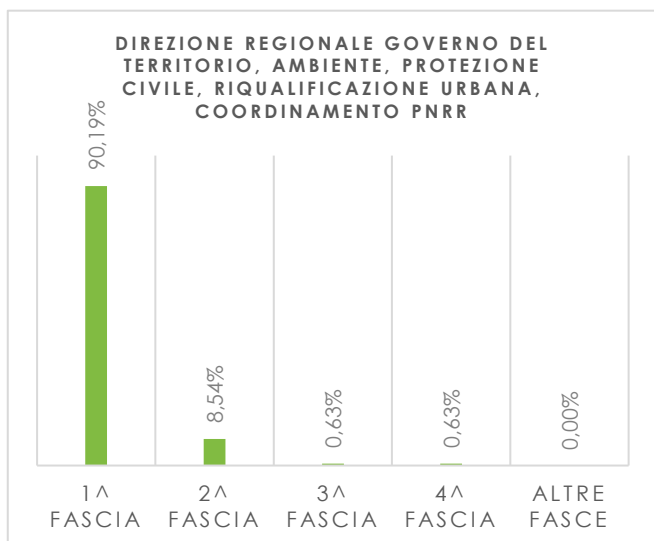
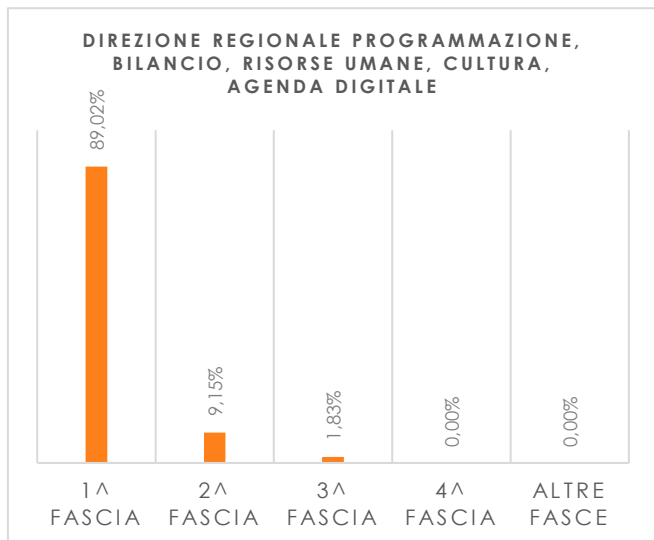
*non titolare di incarico di EQ

A distanza di sette anni dall’introduzione del nuovo ciclo della performance i risultati ottenuti confermano il rafforzamento della cultura della valutazione non come mero adempimento formale ma come analisi finale del raggiungimento degli obiettivi assegnati che concorrono al raggiungimento misurabile della performance dell’Amministrazione. L’Ente è, pertanto, impegnato nel rafforzamento del percorso intrapreso al fine di rendere sempre più chiari gli obiettivi da perseguire e misurabili i risultati raggiunti nell’ottica di valorizzare le competenze del personale e rafforzare il principio della meritocrazia. Di seguito si riportano le valutazioni complessive espresse per l’anno 2025 dai Dirigenti per il personale del comparto, comprensivo dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

	1^ FASCIA (CA)	2^ FASCIA (CB)	3^ FASCIA (CC)	4^ FASCIA (CD)	ALTRE FASCE
VALUTAZIONI COMPARTO ANNO 2025 (TITOLARI DI INCARICO EQ E AREE PROFESSIONALI)	89,02%	8,63%	1,70%	0,39%	0,26%

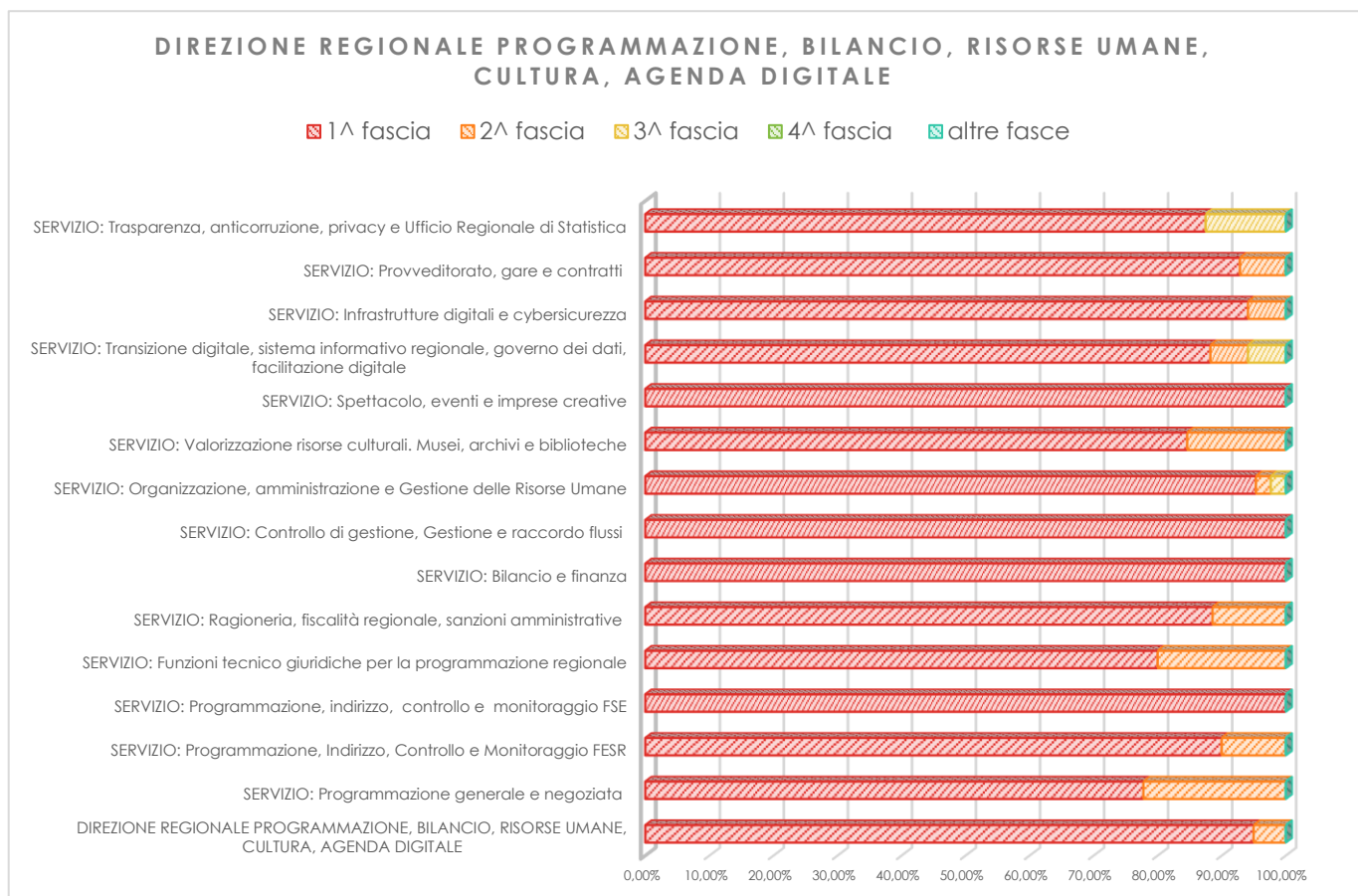


Di seguito si riportano, distinte per Direzioni regionali, le valutazioni espresse per l'anno 2025 dai Dirigenti per il personale del comparto, comprensivo dei titolari di incarico di EQ.

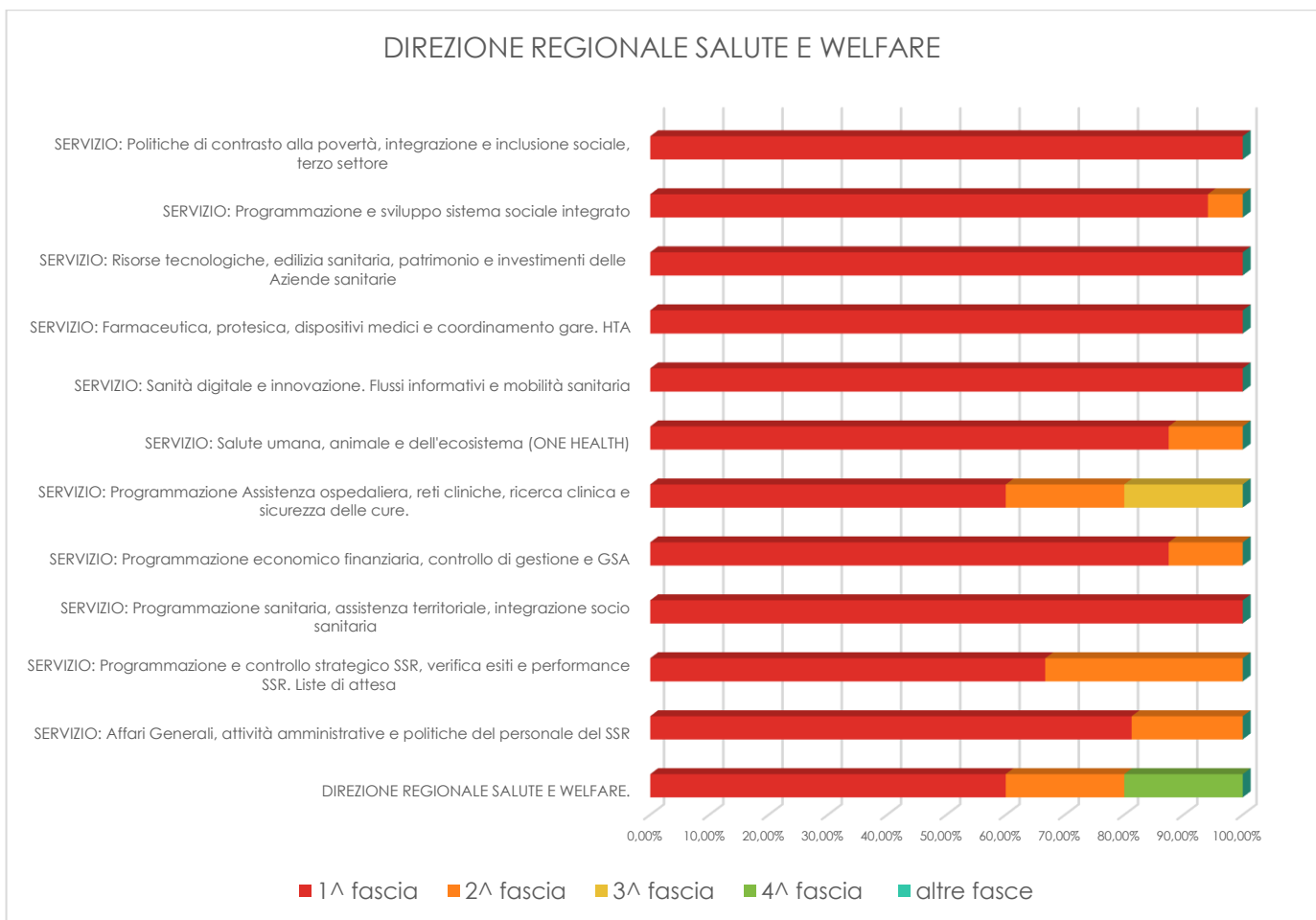


Di seguito si illustrano per ciascuna Direzione regionale gli esiti delle valutazioni di performance individuale effettuate sui risultati e sulle prestazioni riferite all'anno 2025 per il personale del comparto, comprensivo dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, distinti per singoli Servizi regionali.

DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, RISORSE UMANE, CULTURA, AGENDA DIGITALE					
Direzione/Servizio	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia	4^ fascia	altre fasce
DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, RISORSE UMANE, CULTURA, AGENDA DIGITALE	95,00%	5,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Programmazione generale e negoziata	77,78%	22,22%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Programmazione, Indirizzo, controllo e monitoraggio FESR	90,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FSE	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Funzioni tecnico-giuridiche per la programmazione regionale	80,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Ragioneria, fiscalità regionale, sanzioni amministrative	88,57%	11,43%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Bilancio e finanza	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Controllo di gestione, Gestione e raccordo flussi	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane	95,35%	2,33%	2,33%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Valorizzazione risorse culturali. Musei, archivi e biblioteche	84,62%	15,38%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Spettacolo, eventi e imprese creative	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Transizione digitale, sistema informativo regionale, governo dei dati, facilitazione digitale	88,24%	5,88%	5,88%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Infrastrutture digitali e cybersicurezza	94,12%	5,88%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Provveditorato, gare, contratti	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio Regionale di Statistica	87,50%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%



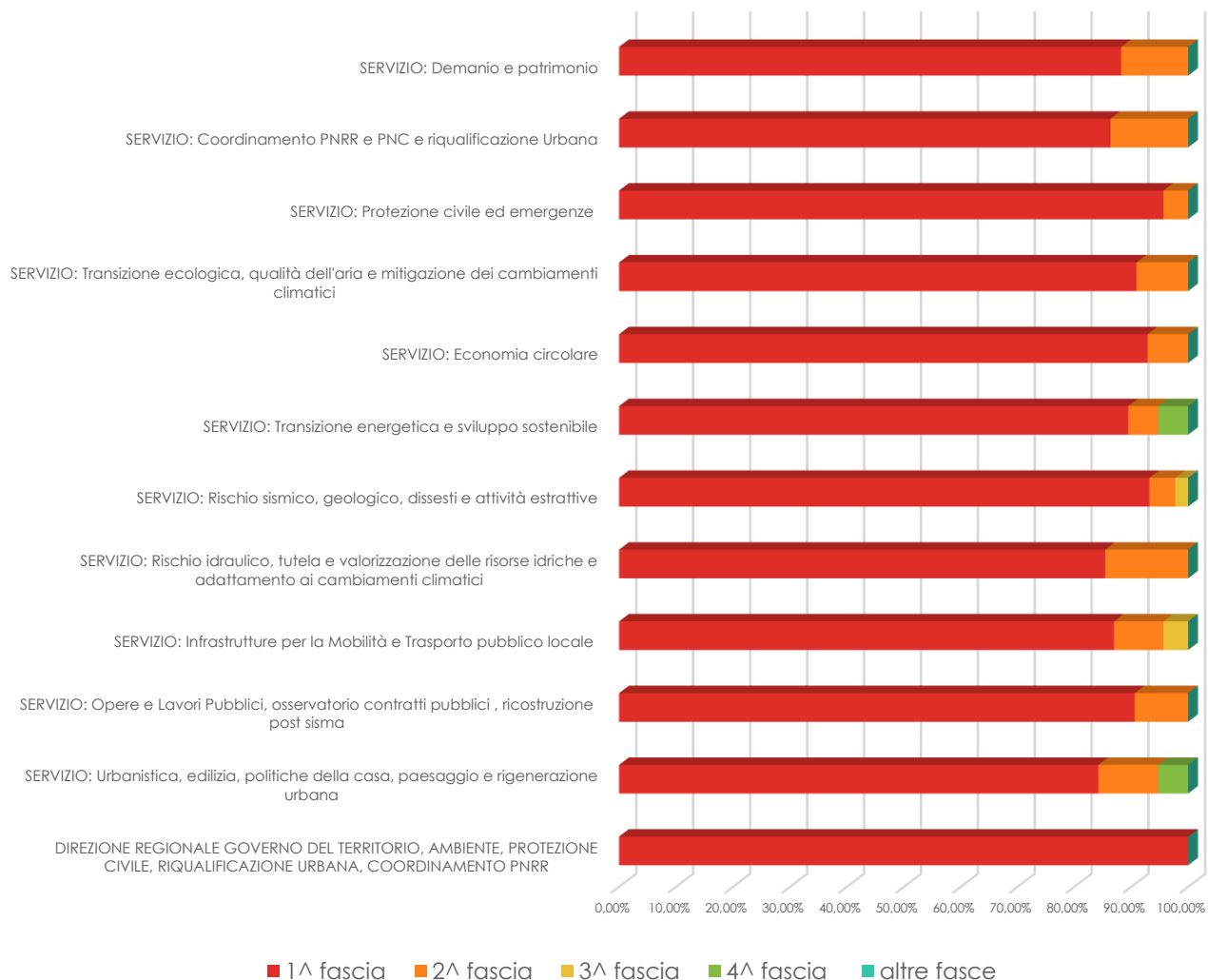
DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE					
Direzione/Servizio	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia	4^ fascia	altre fasce
DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE.	60,00%	20,00%	0,00%	20,00%	0,00%
SERVIZIO: Affari Generali, attività amministrative e politiche del personale del SSR	81,25%	18,75%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Programmazione e controllo strategico SSR, verifica esiti e performance SSR. Liste di attesa	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Programmazione sanitaria, assistenza territoriale, integrazione socio sanitaria	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Programmazione economico finanziaria, controllo di gestione e GSA	87,50%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Programmazione Assistenza ospedaliera, reti cliniche, ricerca clinica e sicurezza delle cure	60,00%	20,00%	20,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Salute umana, animale e dell'ecosistema (ONE HEALTH)	87,50%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Sanità digitale e innovazione. Flussi informativi e mobilità sanitaria	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Farmaceutica, protesica, dispositivi medici e coordinamento gare. HTA	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende sanitarie	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Programmazione e sviluppo sistema sociale integrato	94,12%	5,88%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Politiche di contrasto alla povertà, integrazione e inclusione sociale, terzo settore	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%



DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE, RIQUALIFICAZIONE URBANA, COORDINAMENTO PNRR

Direzione/Servizio	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia	4^ fascia	altre fasce
DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE, RIQUALIFICAZIONE URBANA, COORDINAMENTO PNRR	100%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Urbanistica, edilizia, politiche della casa, paesaggio e rigenerazione urbana	84,21%	10,53%	0,00%	5,26%	0,00%
SERVIZIO: Opere e Lavori Pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma	90,63%	9,38%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Infrastrutture per la Mobilità e Trasporto pubblico locale	86,96%	8,70%	4,35%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Rischio idraulico, tutela e valorizzazione delle risorse idriche e adattamento ai cambiamenti climatici	85,42%	14,58%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Rischio sismico, geologico, dissesti e attività estrattive	93,18%	4,55%	2,27%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Transizione energetica e sviluppo sostenibile	89,47%	5,26%	0,00%	5,26%	0,00%
SERVIZIO: Economia circolare	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Transizione ecologica, qualità dell'aria e mitigazione dei cambiamenti climatici	90,91%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Protezione civile ed emergenze	95,65%	4,35%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Coordinamento PNRR e PNC e riqualificazione Urbana	86,36%	13,64%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Demanio e patrimonio	88,24%	11,76%	0,00%	0,00%	0,00%

DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE, RIQUALIFICAZIONE URBANA, COORDINAMENTO PNRR



DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO, TURISMO E SPORT					
Direzione/Servizio	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia	4^ fascia	altre fasce
DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO, TURISMO E SPORT	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Creazione e sviluppo delle imprese. Aiuti di Stato	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Sviluppo rurale e programmazione delle attività agricole, garanzie delle produzioni e controlli	87,50%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Agricoltura sostenibile, zootecnia, imprenditoria giovanile e femminile	92,00%	8,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari	85,71%	9,52%	4,76%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Sistema di conoscenza ed innovazione, GAL, servizi alla popolazione ed al territorio rurale	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Foreste, montagna, sistemi naturalistici e valorizzazione aree protette, bonifica e irrigazione	94,87%	2,56%	0,00%	0,00%	2,56%
SERVIZIO: Programmazione e gestione faunistica, servizio fitosanitario e difesa delle produzioni	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Istruzione, Università, accreditamento e formazione. Pace e cooperazione internazionale	92,31%	7,69%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Sistemi produttivi, trasferimento tecnologico e poli d'innovazione. Servizi finanziari, lavoro e crisi industriali	91,67%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Artigianato, commercio, cooperazione e tutela dei consumatori. Aree geografiche economiche delimitate	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Turismo, sport e film commission	85,00%	5,00%	10,00%	0,00%	0,00%

DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO, TURISMO E SPORT



SERVIZI COLLEGATI ALLA PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

Direzione/Servizio	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia	4^ fascia	altre fasce
SERVIZIO: Affari generali, cerimoniale, comunicazione	88,24%	7,35%	2,94%	0,00%	1,47%
SERVIZIO: Affari della Presidenza e della Giunta regionale	91,18%	5,88%	2,94%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Avvocatura regionale	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Audit interno e comunitario	92,86%	0,00%	7,14%	0,00%	0,00%
SERVIZIO: Indirizo e Controllo delle Società partecipate, Agenzie ed Enti strumentali	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

SERVIZI COLLEGATI ALLA PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE



3.2 Punti di forza e di miglioramento del ciclo della performance

Con la presente Relazione si conferma positivamente anche per il 2025 l'applicazione del ciclo della performance all'interno dell'Amministrazione, come leva organizzativa volta alla valorizzazione e alla crescita professionale del personale, che ha determinato, conseguentemente, un miglioramento della performance dell'Amministrazione regionale nel suo complesso.

Nel corso del 2025 è proseguita l'attività di implementazione della piattaforma informatica dedicata al ciclo della performance mediante un articolato processo di analisi e studio e ad oggi, risultano essere sviluppate e informatizzate tutte le attività del ciclo stesso: definizione, monitoraggio e valutazione, aumentandone così le capacità di comprensione e di utilizzo. Inoltre, il suddetto sistema informatizzato è uno strumento con cui è possibile l'analisi dei dati di ciascuna fase, l'elaborazione e la migliore comprensione degli stessi, nonché la misurazione dei risultati ottenuti. Permette di avere non solo un archivio unico di tutti i patti di servizio e di tutte le schede di valutazione, ma di avere, anche, un archivio di tutti gli obiettivi e indicatori utilizzati nelle diverse annualità al fine di avere per il futuro un set di obiettivi/indicatori validi e certificati.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), nell'esprimersi sul funzionamento del ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ha espresso soddisfazione circa il livello di maturità e gli strumenti a supporto del ciclo della Performance, che consentono dinamicità e mostrano propensione al miglioramento continuo.

Ferme restando le raccomandazioni in ordine alla necessità in fase di programmazione che la definizione degli obiettivi risponda ai criteri previsti nel decalogo redatto dall'OIV e recepiti nel SMVP, l'Organismo già nel 2024 aveva suggerito l'introduzione, in fase di revisione del SMVP, di una metodologia che permetta di misurare il grado di differenziazione delle valutazioni espresse dal personale dirigenziale, invitando, altresì i Direttori regionali ad una maggiore vigilanza circa le valutazioni espresse dai propri dirigenti per il personale delle aree professionali. Nel 2025 l'Organismo aveva, altresì, rinnovato l'invito ai Direttori regionali a svolgere una funzione di vigilanza, e di coordinamento tra i vari Servizi, circa le valutazioni espresse dai propri Dirigenti, con particolare riferimento al rispetto del principio di differenziazione.

4. IL BILANCIO DI GENERE E IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

4.1 Il Bilancio di genere

Il Bilancio di genere rappresenta uno strumento trasversale di analisi e valutazione, finalizzato a garantire maggiore trasparenza e consapevolezza sugli effetti delle politiche pubbliche su donne e uomini, in coerenza con i principi di equità e pari opportunità.

In linea con il principio del gender mainstreaming, il Bilancio di genere consente di integrare stabilmente la dimensione di genere nel ciclo di programmazione, gestione e valutazione delle politiche regionali, attraverso un'analisi differenziata degli impatti prodotti dalle risorse stanziato. Ciò permette una lettura più efficace delle dinamiche sociali, economiche e occupazionali che caratterizzano la popolazione e contribuisce a orientare la spesa pubblica in modo più equo ed efficiente.

A livello nazionale, il Bilancio di genere è stato introdotto in via sperimentale con l'art. 38-septies della legge n. 196/2009 ed è stato successivamente rafforzato dal d.lgs. n. 116/2018. Esso si configura come un presidio di accountability pubblica, volto a valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio sulla vita delle persone in termini di accesso ai servizi, distribuzione del tempo, carichi di cura e opportunità lavorative. Il raccordo con gli indicatori di Benessere equo e sostenibile (BES) ne ha ulteriormente consolidato il ruolo nel ciclo di programmazione economico-finanziaria.

Nel contesto post-pandemico, la rilevanza dell'approccio di genere nella valutazione delle politiche pubbliche si è ulteriormente rafforzata. La crisi sanitaria ha infatti evidenziato disuguaglianze strutturali e una distribuzione asimmetrica dei carichi familiari e di cura, con ricadute significative sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro e sull'accesso ai servizi educativi e sanitari.

Nel 2025 il Bilancio di genere si conferma quale strumento cardine per la valutazione dell'azione pubblica, ponendosi come raccordo tra programmazione finanziaria ed effettivo impatto sociale sulle differenze di genere. In coerenza con il principio del gender mainstreaming, la Regione Umbria ha rafforzato l'integrazione di tale dimensione nei propri strumenti di programmazione. Nel DEF 2025, in relazione ai Goal dell'Agenda 2030, le direttrici principali riferite all'area economica e culturale e all'area sanità e sociale tengono conto del Goal 5, "Parità di genere ed emancipazione delle donne. Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". Inoltre, tra gli obiettivi di policy del PR FSE+ 2021-2027 sono state delineate azioni volte a sostenere lo sviluppo del capitale umano e a promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere. In ambito sociale è stata favorita la continuità di specifici interventi, tra cui quelli a sostegno della natalità, attraverso misure rivolte ai genitori e, in particolare, alle donne nel duplice ruolo di madri lavoratrici o in cerca di lavoro, affinché possano permanere nel mercato del lavoro o rientrarvi senza compromettere gli equilibri familiari, anche in considerazione dell'incremento delle spese nei primi anni di vita del bambino. A tal fine si è fatto principalmente riferimento a due misure a titolarità regionale: l'Avviso conciliativo natalità, finanziato nell'ambito del PR FSE+ 2021-2027, e l'Avviso per il sostegno ai nuovi nati, finanziato con risorse regionali.

Il Bilancio di genere nella Regione Umbria

La Regione Umbria, con la legge regionale 25 novembre 2016, n. 14, “Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini”, ha assunto un ruolo attivo nella promozione di un modello di sviluppo ispirato ai principi dell’empowerment femminile e del mainstreaming di genere. In particolare, l’art. 46 prevede l’adozione del Bilancio di genere quale strumento strategico per:

- promuovere pari opportunità tra donne e uomini;
- monitorare e valutare l’impatto differenziato delle politiche regionali;
- orientare la riprogrammazione e il riequilibrio della spesa pubblica;
- valorizzare il lavoro di cura e sostenere l’equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Nell’ambito del ciclo della performance 2025, la Regione ha consolidato un percorso di confronto con le direzioni regionali maggiormente coinvolte, finalizzato a rafforzare l’approccio trasversale alle politiche di genere. Tra le principali azioni attivate o in corso di attuazione si segnalano:

- l’adozione e l’implementazione del Piano triennale delle azioni positive, la cui strategia punta a neutralizzare i fattori ambientali, sociali, culturali o personali che possono generare squilibri, introducendo meccanismi correttivi idonei a compensare gli svantaggi e a garantire l’effettivo accesso ai diritti;
- la lettura di genere del mercato del lavoro regionale e delle politiche attive;
- le misure per la promozione dell’imprenditorialità femminile;
- il rafforzamento delle politiche di conciliazione e di riconoscimento del lavoro di cura;
- la valorizzazione dei dati e degli studi prodotti dall’Agenzia Umbria Ricerche (AUR) sulla condizione femminile.

In un’ottica di performance e di valutazione dei risultati, il Bilancio di genere rappresenta un importante strumento di accountability e di orientamento delle politiche regionali, con l’obiettivo di migliorare la qualità della spesa pubblica e la capacità delle istituzioni di promuovere equità, coesione e benessere sostenibile.

La prevenzione e il contrasto della violenza di genere

Particolare attenzione è stata rivolta alle azioni di prevenzione e contrasto della violenza di genere, attraverso il rafforzamento della rete regionale dei servizi, in coerenza con gli obiettivi della L.R. 14/2016 e in attuazione della programmazione regionale annuale in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere per l’anno 2025.

Nel corso del 2025, la Regione ha potenziato ulteriormente quanto previsto con il Programma 2024 (DGR 385/2024) rafforzando il sistema di governance multilivello e la rete territoriale.

La rete dei servizi e i percorsi di autonomia

La rete regionale, composta da 11 Centri antiviolenza (CAV) e dalle relative strutture di accoglienza (case rifugio e case di semi-autonomia), è stata interessata da un percorso di digitalizzazione e messa in rete dei dati mediante l’evoluzione del sistema S.E.Re.N.A., al fine di consentire un monitoraggio tempestivo dei percorsi di presa in carico.

Gli assi strategici per il 2025 sono stati articolati in:

- consolidamento dei percorsi di autonomia;
- formazione specialistica: avvio di nuovi moduli formativi per il personale sanitario dei Pronto Soccorso e per le forze dell'ordine, con particolare attenzione alla prevenzione della vittimizzazione secondaria;
- programmazione di interventi sugli autori di violenza come strumento indispensabile per interrompere il ciclo della recidiva (CUAV);
- prevenzione educativa: estensione dei progetti di sensibilizzazione nelle scuole secondarie di secondo grado, mirati a contrastare gli stereotipi di genere e a promuovere la cultura del consenso.

Accountability e Benessere equo e sostenibile (BES)

Il Bilancio di genere 2025 si configura non solo come obbligo normativo previsto dalla L.R. 14/2016, ma anche come presidio di accountability pubblica. I dati 2024 hanno confermato la persistenza di carichi di cura familiare ancora asimmetrici, spingendo la Regione a orientare le politiche di welfare verso una maggiore offerta di servizi per la prima infanzia e per la non autosufficienza, pilastri necessari per garantire una reale parità di opportunità nel mercato del lavoro e nella vita sociale.

Con il Programma regionale di prevenzione e contrasto per l'anno 2025 (DGR n. 510/2025), la Regione ha inoltre dato continuità e sostegno alla rete dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio – composta da 11 CAV 2 CAV RESIDENZIALI, 2 case rifugio a indirizzo segreto, 4 case per emergenza-urgenza e 3 case di semi-autonomia – assicurando il più ampio sostegno possibile ai servizi. Sono stati previsti interventi diretti a qualificare le risposte di accoglienza e a orientare le donne vittime di violenza verso percorsi di autonomia, iniziative di prevenzione nelle scuole, nelle associazioni sportive e nei centri di aggregazione giovanile, nonché interventi di sensibilizzazione, formazione e qualificazione degli operatori.

In particolare, gli interventi attivati si sono concentrati su quattro assi strategici:

1. Rafforzamento e qualificazione della rete dei servizi, attraverso il sostegno agli sportelli antiviolenza, l'attivazione di servizi di benessere ai sensi dell'art. 10, comma 3, della L.R. 14/2016 e la promozione di modelli di presa in carico integrata per donne in condizioni di particolare vulnerabilità.
2. Promozione dell'autonomia delle donne, mediante progetti di fuoriuscita dalla violenza, percorsi di empowerment, sostegno abitativo e reinserimento lavorativo, finalizzati al recupero della libertà e dell'indipendenza individuale.
3. Azioni di prevenzione, tramite iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte sia ai giovani sia alla popolazione adulta, in diversi contesti educativi, sportivi e comunitari.
4. Qualificazione del sistema regionale antiviolenza, attraverso percorsi formativi specialistici per la presa in carico dei minori vittime di violenza assistita, corsi rivolti a mediatrici linguistico-culturali, interventi per migliorare l'accoglienza delle donne in condizioni di fragilità, nonché attività di supervisione e valutazione dello stress per il personale impegnato in prima linea nei Centri antiviolenza.

Tali interventi, previsti nell'ambito del Programma 2025, rappresentano una risposta concreta e strutturata alla domanda di protezione e accompagnamento delle donne vittime di violenza.

Come attestano i dati del sistema S.E.Re.N.A. (Sistema Elaborazione dati Regionali Network Antiviolenza della Regione Umbria), la violenza di genere si manifesta prevalentemente in ambito familiare e in forme spesso multiple – fisica, psicologica, economica e sessuale – coinvolgendo donne di ogni età e condizione sociale, con impatti rilevanti anche sul piano sanitario, sociale ed economico.

L'aggiornamento tiene conto della stabilità della rete antiviolenza umbra e della necessità di dare continuità alle azioni di sistema avviate nell'ultimo triennio, proiettando i risultati attesi verso i successivi cicli di programmazione.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Nel 2017 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) della Regione Umbria – Giunta regionale. Il C.U.G. è l'organismo di garanzia con compiti propositivi, consultivi e di verifica volto ad assicurare nell'ambito del lavoro pubblico, il rispetto dei principi di parità e pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. La Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.) e individua, tra i compiti propositivi del CUG, la predisposizione dei Piani di azioni positive.

4.2 Il Piano triennale delle azioni positive

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 rafforzando il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle amministrazioni pubbliche ribadisce che nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di piani triennali di azioni positive, la cui attuazione rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale del dirigente responsabile. Proprio in ragione della connessione con il ciclo della Performance, "il Piano triennale di Azioni positive deve essere aggiornato al 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance" (Direttiva 2/2019, par. 3.2).

Con la Deliberazione della Giunta regionale n. 74 del 30 gennaio 2025 di approvazione del PIAO 2025-2027 è stato, altresì, approvato l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per le dipendenti e i dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale per il triennio 2023-2025, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia ed allegato al predetto piano.

4.2.1 Le azioni realizzate nel corso dell'anno 2025 previste dal PAP 2023-2025

AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE Azione 4 -Formazione per prevenire conflitti, escalation emotive, Mobbing e altri disagi lavorativi, a tutela del benessere sul lavoro e dell'efficienza del lavoro: È stata svolta l'attività formativa obbligatoria rivolta a tutto il personale. Obiettivi: conoscenza e individuazione delle dinamiche e delle forme di degenerazione delle relazioni interpersonali, per creare una cultura interattiva professionale ed umana nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire il mobbing e gli altri disagi assimilabili, generare e nutrire il linguaggio e l'operatività professionale con la conoscenza delle dinamiche veicolo di escalation emotiva, della comunicazione e delle dinamiche relazionali.

AREA 3- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE VITA/LAVORO Azione 2- Percorsi di accoglienza per l'inserimento lavorativo dei neoassunti e promozione di attività di informazione per il reinserimento dei dipendenti assenti per lunghi periodi dal lavoro: Il personale neoassunto, tramite affiancamento con colleghi esperti nelle strutture di assegnazione, ha ricevuto supporto nelle attività di competenza e, usufruendo della formazione a catalogo e dei corsi obbligatori, ha approfondito aspetti normativi, amministrativi e gestionali su argomenti trasversali. Ulteriore previsione ha riguardato le iniziative a favore del personale rientrato al lavoro dopo assenze di lungo periodo volte ad informarlo sulle attività di formazione definite a catalogo.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 1- Realizzazione dello Sportello di ascolto CUG all'interno del Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione: con nota prot. 169130/24 la Presidente del CUG ha promosso la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione e trasmesso il progetto contenente le modalità operative di funzionamento dello sportello di ascolto, approvato nella seduta del CUG del 30/04/2024. La proposta avanzata dal CUG prevedeva l'affidamento della gestione dello sportello di ascolto agli stessi componenti del CUG, che in maniera autogestita e a rotazione, si rendevano disponibili per l'attività di ascolto, in apposito spazio dedicato, identificato nella stanza all'interno della sede regionale di P.zzo Broletto, messa a disposizione del CUG per le rispettive attività. Tale proposta è stata oggetto di esame e valutazione in apposito incontro con le OO.SS. in data 6/08/2025. Nel successivo incontro dell'1/10/2025, concordemente, l'Amministrazione e le OO.SS. condividevano la valutazione di istituzione dello sportello di ascolto, affidando la conduzione a professionista esterno iscritto nell'albo degli psicologi, al fine di dare risposte mirate, attraverso una figura professionale qualificata, a una vasta gamma di bisogni complessi e diversificati, garantendo al contempo terzietà, imparzialità, riservatezza. Con DGR n. 1031/2025 si è dunque stabilito di attivare uno sportello di ascolto per il personale della Giunta regionale, affidandone la gestione ad uno psicologo esterno, da individuare mediante apposita procedura comparativa pubblica.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 4- Migliorare l'accesso alle sedi regionali per i dipendenti con disabilità, con particolare riguardo all'ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nelle zone adiacenti alle sedi regionali: su impulso del CUG il Datore di lavoro ha inviato, a più riprese nel 2024 e nel 2025, al Comune di Perugia la richiesta di ampliamento del numero dei parcheggi riservati alle persone con disabilità della sede regionale il Broletto, corredandola di una puntuale relazione tecnica. Nella nota di riscontro del 30/12/25 il Comune di Perugia ha comunicato che il numero di stalli riservati è rispettoso delle norme di settore e pertanto non ha individuato una necessità tecnica di

incremento del numero dei posti riservati alla luce delle verifiche eseguite dal personale della Polizia Locale.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 5- Attivare piani di welfare integrativo: Con DGR n. 1235 del 28/11/2025 è stata approvata la nuova disciplina per la gestione del piano di welfare integrativo, in sostituzione della precedente, a seguito della rideterminazione del Fondo per il welfare integrativo per l'anno 2025 e all'ampliamento dell'ambito di applicazione della stessa.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO: Azione 6- Spazio web/community di servizio per i dipendenti: Nel 2024 è stato attuato il progetto di restyling partecipativo della Intranet, che ha incluso l'introduzione di numerose nuove funzionalità, come ad es. il canale tematico "Pagine della Community", con l'obiettivo di stimolare la partecipazione di tutti attraverso la condivisione delle informazioni da utilizzare anche per finalità extra lavorative e solidaristiche. Nel 2025 la Intranet si è consolidata quale risorsa essenziale per la comunicazione interna.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 7- Pubblicazione risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, prevista nel precedente PAP 2020-2022: Il percorso di analisi del benessere lavorativo ha visto nel biennio 2024- 2025 un impegno costante del CUG nel sollecitare l'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Ulteriore step è costituito dall'avvio della valutazione oggettiva.