

AVVIO CICLO PERFORMANCE 2020

Argomento n. 1 - Obiettivi strategici

<p>Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente:</p> <p><input type="checkbox"/> peggioramento <input type="checkbox"/> nessun cambiamento <input type="checkbox"/> lieve miglioramento <input checked="" type="checkbox"/> significativo miglioramento</p>	
<p>1. Definizione degli obiettivi strategici</p>	
<p>1.1 Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>
<p>Il Piano integrato 2020-2022 presenta, per la parte relativa agli obiettivi strategici, un cambiamento dovuto all'insediamento del nuovo Rettore. Gli obiettivi strategici sono stati formulati nell'alveo di cinque aree strategiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione, innovazione didattica e internazionalizzazione; 2. Ricerca; 3. Territorio, trasferimento tecnologico, comunicazione e diffusione della cultura, orientamento e placement; 4. Risorse umane; 5. Investimenti, conservazione, riqualificazione, e sicurezza, degli spazi. <p>Gli obiettivi strategici saranno anche quelli trasversali alle cinque aree riguardando lo sviluppo sostenibile (sostenibilità economica, inclusione sociale, tutela dell'ambiente).</p>	
<p>1.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?</p>	<p>Il nuovo Rettore ha costituito la Conferenza di Ateneo denominata "Università È Territorio - Progettiamo insieme il Piano Strategico dell'Università". Si è individuata la composizione di ogni tavolo programmatico: delegati del rettore per ambito di competenza, delegati dei Direttori dei Dipartimenti, rappresentanti del PTA e degli studenti e stakeholder. Cinque tavoli programmatici si sono tenuti in alcune sedi cittadine: Comune di Foggia, Confindustria, Liceo Classico e la Chiesa Gesù e Maria in cui operano associazioni impegnate nella lotta alla criminalità. La Conferenza, a dicembre 2019, ha presentato aree, obiettivi strategici e operativi del Piano strategico 2020-2022 (subito pubblicato sul web). L'iniziativa ha riscosso un grande successo. Le sedute plenarie e i tavoli programmatici sono stati molto partecipati dalla comunità accademica e dagli stakeholder sia in termini numerici che di contributi di idee. Molti i rapporti, le relazioni nate e/o consolidate.</p>
<p>1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?</p>	<p>Le variazioni sono dovute all'insediamento del nuovo Rettore. Gli obiettivi strategici sono stati ripresi e riformulati nell'alveo di cinque nuove aree strategiche.</p>
<p>Esempio</p> <p>Le differenze: investimento nella struttura amministrativa dedicata alla ricerca; maggiore attenzione ai servizi agli studenti; e sviluppo patrimoniale finalizzato all'acquisto/comodato uso di nuove strutture.</p>	
<p>1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì <input checked="" type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempio</p>	

<p>1.5 Se l'amministrazione ha redatto la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance?</p>	<p>Lo spunto che la Nota integrativa e il Piano degli indicatori e risultati attesi dà alla performance si riscontra nel Piano integrato 2020-2022 dove ci si impegna ad Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance. Nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance si sta realizzando, gradualmente, il collegamento logico e l'integrazione tra la pianificazione della performance, il processo di programmazione economico-finanziaria e il bilancio unico di Ateneo. Un intervento decisivo in tal senso è stato fatto in occasione della predisposizione e successiva approvazione del bilancio unico di previsione di Ateneo per l'esercizio finanziario 2020. Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente sostenibili e le azioni da attuare per raggiungere gli obiettivi fissati.</p>
<p>Esempio</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>2. Indicatori associati agli obiettivi strategici</p>	
<p>2.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>
<p>A fronte dell'obiettivo strategico "Incrementare il numero di professori e ricercatori provenienti da Università ed Enti di ricerca esteri" vi è una declinazione con i seguenti obiettivi operativi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "incrementare il numero di professori e ricercatori provenienti da Università ed Enti di ricerca esteri"; 2. "migliorare la qualità dei corsi di Dottorato di Ricerca"; 3. "promuovere la qualità e la produttività dell'attività di ricerca". <p>I primi due hanno già varato – nel Piano precedente – gli indicatori di cui si è dato conto. Circa il terzo obiettivo, aggiunto, "promuovere la qualità e la produttività dell'attività di ricerca" vi è un coinvolgimento della struttura organizzativa anche del personale tecnico amministrativo. C'è quindi l'obiettivo operativo "Revisione Regolamenti", il target "Modifica del regolamento PRA".</p>	
<p>2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempio. Fonte dati: "software Carriere studenti"; "software Biblioteca"; "software Contabilità"; MIUR e ANS.</p>	
<p>2.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> sì, per meno del 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> no, per nessun indicatore (se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:</p>
<p>Esempio. Fonte dati: "software Carriere studenti"; "software Biblioteca"; "software Contabilità"; MIUR e ANS.</p>	
<p>2.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> no (se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
<p>Esempio</p>	

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici	
3.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempio. Numero di insegnamenti in lingua inglese; numero medio di immatricolati nel triennio; numero di docenti in mobilità; numero di articoli scientifici su rivista; Entrate da FFO; Entrate da PRO3 2019-2021.	
3.2 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempio	
4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici	
4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	Le risorse finanziarie sono assegnate in sede di approvazione del Bilancio di Previsione. Il processo vede il coinvolgimento dei Delegati del Rettore che, sulla base della delega conferita, avanzano le rispettive proposte. Successivamente la bozza è discussa con i Direttori di Dipartimento per poi giungere alla commissione bilancio d'Ateneo per la stesura finale. Nel mese di dicembre è stato approvato il documento finale.
Esempio	
4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	Il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi strategici è avvenuto attraverso l'adozione di un nuovo modello organizzativo approvato nel maggio 2017.
Esempio	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

Argomento n. 2 - Obiettivi operativi	
Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: <input type="checkbox"/> peggioramento <input type="checkbox"/> nessun cambiamento <input type="checkbox"/> lieve miglioramento <input checked="" type="checkbox"/> significativo miglioramento	
5. Definizione degli obiettivi operativi	
5.1 Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempio. Obiettivo operativo: <i>Incentivare le azioni di orientamento e placement, sua specifica attività: Monitoraggio ed Efficientamento dell'attrattività degli studenti.</i> Area organizzativa interessata: Amministrativo-gestionale. Indicatore: <i>Numero di studenti immatricolati nel 2020/2021 proveniente dalle scuole contattate/Numero di studenti immatricolati nel 2019/2020 proveniente dalle stesse scuole contattate l'a.a. precedente.</i> Target: <i>n. > 1.</i>	
5.2 Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?	In via preliminare, il personale dirigente e non, con la supervisione dei rispettivi Delegati rettorali, è stato invitato, sulla base delle indicazioni dettate dagli obiettivi strategici, a produrre documentazione idonea a individuare gli obiettivi operati, gli indicatori ed i rispettivi target al fine di supportare le scelte strategiche. Dopo una iniziale raccolta documentale e successiva stesura di una bozza, si è provveduto a convocare il personale suddetto ad un incontro plenario al fine di condividere la bozza prodotta. Infine, al documento finale si è giunti anche attraverso colloqui individuali con il personale dirigente e non.
Esempio Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
6. Indicatori associati agli obiettivi operativi	
6.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> sì, almeno del 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempio. Obiettivo operativo: <i>Aumentare i servizi a favore degli studenti e degli alunni. Monitoraggio ed Efficientamento della qualità dei servizi erogati agli utenti Amministrativo-gestionale</i> Indicatori: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle biblioteche.</i> Unità di misura: % Target: $\geq 70\%$; 2. <i>Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle segreterie studenti.</i> Unità di misura: % Target: $\geq 70\%$; 3. <i>Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle segreterie didattiche.</i> Unità di misura: % Target: $\geq 70\%$. 	
6.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> sì, almeno del 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempio. Fonte dati "Carriere studenti", "Gestione Biblioteche", "Gestione contabile", "Gestione Ricerca".	

<p>6.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> sì, per meno del 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> no, per nessun indicatore (se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione: 1. software di contabilità 2. software gestione stipendi 3. software gestione servizi bibliotecari 4. software per la ricerca 5. software per la gestione carriere studenti</p>
<p>6.4 Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> no (se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____</p>
<p>Esempio</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi</p>	
<p>7.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> sì, meno il 50% <input type="checkbox"/> no</p>
<p>Indicatore: Percentuale acquisti, forniture e opere effettuati già previsti nel programma delle acquisizioni target: 5%> anno precedente Indicatore: Numero di studenti immatricolati nel 2020/2021 proveniente dalle scuole contattate/Numero di studenti immatricolati nel 2019/2020 proveniente dalle stesse scuole contattate l'a.a. precedente target: > 1</p>	
<p>7.2 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempio</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi</p>	
<p>8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</p>	<p>Per la prima volta è stato avviato il processo di collegamento obiettivi/risorse finanziarie. Ai fini della costruzione del budget 2020, la Direzione Generale - con il supporto dell'Area Bilancio e Programmazione finanziaria - ha attivato le fasi del processo di budgeting attraverso tavoli tecnici di negoziazione con tutti i responsabili delle principali articolazioni organizzative della tecnostruttura. È in corso di revisione il vigente Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità con l'introduzione di una nuova procedura di budgeting. Un ulteriore affinamento della procedura aziendale di</p>

	programmazione economico-finanziaria si è realizzato, già nel corso del precedente anno, con la creazione di un più rigoroso coordinamento con gli obiettivi della pianificazione strategica, con evidenza della valorizzazione economica dei medesimi obiettivi in coerenza con le risorse individuate nel documento budget.
8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	Il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi operativi segue la logica dell'attribuzione di quelli strategici, ovvero attraverso l'adozione di un nuovo modello organizzativo approvato nel maggio 2017.
Esempio	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
9. Analisi delle sedi territoriali	
9.1 Sono assegnati specifici obiettivi operativi alle sedi territoriali?	<input type="checkbox"/> sì a tutte <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> x no
Esempio.	
9.2 Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?	<input type="checkbox"/> sì a tutte <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> x no
Esempio.	
9.3 Gli obiettivi e i relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa (benchmarking tra sedi territoriali)?	<input type="checkbox"/> sì a tutte <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> x no
Esempio	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

Argomento n. 3 - Qualità dei servizi	
Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: <input type="checkbox"/> peggioramento <input type="checkbox"/> nessun cambiamento <input checked="" type="checkbox"/> lieve miglioramento <input type="checkbox"/> significativo miglioramento	
10. Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	
10.1 In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?	<input type="checkbox"/> alta <input checked="" type="checkbox"/> media <input type="checkbox"/> bassa
Esempio	
10.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?	È stata presentata una prima relazione sugli standard di qualità dei servizi in previsione della più puntuale definizione della Carta dei Servizi che si avvia verso un corretto funzionamento.
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

Argomento n. 4 - Pari opportunità	
11. Promozione delle pari opportunità	
11.1 Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?	Nel Piano integrato 2020-2022 si ribadisce l'attenzione al bilancio di genere realizzato (art. 10, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 150/2009). Dopo la prima edizione che ha osservato il triennio 2014-2016, l'Ateneo ha proceduto a un aggiornamento per l'anno 2017, al fine di monitorare miglioramenti ed eventuali persistenti criticità. La sua redazione è stata affidata ad un gruppo di lavoro costituito ad hoc e composto da personale docente e personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo di Foggia è tra i primi Atenei ad aver elaborato tale documento ed è attualmente componente di un gruppo di lavoro costituito presso la CRUI, all'interno del "Gruppo sulle tematiche di genere", al fine di redigere le "Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere nelle Università".
Esempio:	
L'obiettivo principale che si intende perseguire con il bilancio di genere – da aggiornare periodicamente, con cadenza biennale – è quello di analizzare come le risorse economiche siano impiegate dall'Ateneo e come tali decisioni di spesa impattino sui due generi, ossia quali effetti e quali ricadute si riversino su donne e uomini, per poi elaborare ipotesi e modelli di miglioramento, anche attraverso l'individuazione di precise azioni nel cd. Piano triennale di azioni positive.	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

Argomento n. 5 - Valutazione individuale	
Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale CiVIT di avvio del ciclo precedente: <input type="checkbox"/> peggioramento <input checked="" type="checkbox"/> nessun cambiamento <input type="checkbox"/> lieve miglioramento <input type="checkbox"/> significativo miglioramento	
12. Obiettivi individuali dei dirigenti	
12.1 Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?	<input checked="" type="checkbox"/> sì a tutti <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input type="checkbox"/> no

<p>Esempio. L'unico dirigente di ruolo è in aspettativa. L'attribuzione degli obiettivi riguarda solo la Direttrice Generale. Allo scopo di effettuare la valutazione della performance individuale, il Sistema, per il Direttore Generale, prende in considerazione i seguenti tre aspetti: A. "la performance organizzativa di Ateneo"; B. "la capacità di gestione e organizzazione dei servizi d'Ateneo (art. 20 comma 1 dello Statuto); C. "i comportamenti adottati nell'espletamento delle proprie funzioni". La somma tra (A), (B) e (C) determina il punteggio finale della performance individuale.</p>	
<p>12.2 Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?</p>	<p>Il 29 gennaio 2020, come da Statuto, in CdA è stato approvato il seguente punto: Art. 17, comma 4, lettera g), dello Statuto di Ateneo, indirizzi al Direttore Generale per la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, anno 2020.</p>
<p>Esempio</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	

<p>Argomento n. 6 - Processo di pianificazione</p>	
<p>13. Coinvolgimento dei vari soggetti</p>	
<p>13.1 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso</p>
<p>Gli attori e le fasi attraverso cui si articola il processo di pianificazione sono di seguito sintetizzate: vertice tra il Rettore, i Prorettori, i Delegati e il Direttore Generale per l'impostazione, nel nuovo sessennio, della <i>vision</i>; costituzione Conferenza di Ateneo denominata "Università È Territorio - Progettiamo insieme il Piano Strategico dell'Università" e attivazione dell'iniziativa di coinvolgimento di tutti gli attori interni ed esterni all'Università (dicembre 2019); fissazione obiettivi strategici e operativi; prima presentazione del Piano negli Organi di governo d'Ateneo; approvazione definitiva del Piano strategico e del Piano integrato da parte degli Organi Accademici (29 gennaio 2020).</p>	
<p>13.2 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso</p>
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>14. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione</p>	
<p>14.1 Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile selezionare più risposte)</p>	<p><input type="checkbox"/> parziale sostituzione <input checked="" type="checkbox"/> accompagnamento <input type="checkbox"/> controllo <input type="checkbox"/> altro, specificare</p>
<p>I componenti dell'OIV sono stati invitati a partecipare all'iniziativa di predisposizione del Piano strategico dei giorni 10-13 dicembre 2019. Un componente del NdV/OIV ha partecipato.</p>	
<p>14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?</p>	<p>Parere indiretto del NdV attraverso la partecipazione alla predisposizione del Piano strategico.</p>
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>15. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria</p>	

All..1 verbale riunione NVA del 24.04.2020

<p>15.1 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?</p>	<p><input type="checkbox"/> i processi utilizzano gli stessi sistemi <input type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma con scambio automatico di informazioni <input type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma senza scambio automatico di informazioni <input checked="" type="checkbox"/> almeno uno dei due processi non utilizza sistemi informatici</p>
<p>Ai fini della pianificazione non è stato utilizzato un sistema informatico ad hoc; inoltre, anche se si è iniziato non si è ancora provveduto a definire l'integrazione tra i processi di programmazione economico-finanziari e quelli di pianificazione strategica.</p>	
<p>15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?</p>	<p><input type="checkbox"/> sì <input checked="" type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempio</p>	
<p>15.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?</p>	<p>Solo in parte.</p>
<p>Esempio</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>16. Informazioni ulteriori sul processo</p>	
<p>16.1 E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> sì, specificare quale: la metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. <input type="checkbox"/> sì parzialmente, specificare quale <input type="checkbox"/> no</p>
<p>Il sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2018 ha visto l'applicazione dei modelli di misurazione e valutazione per il Direttore Generale, il Personale di categoria EP e il Personale di categoria D, C, B.</p>	
<p>16.2 Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?</p>	<p>L'attivazione della Conferenza d'Ateneo si è svolta nei primi giorni di dicembre 2019. Per sensibilizzare il più possibile la partecipazione, la Delegata rettorale alla comunicazione insieme all'area comunicazioni dell'Ateneo ha pubblicizzato l'iniziativa attraverso diversi canali: stampa, tv, sito web, social network e pubblicità tradizionale. La conclusione della Conferenza, il 13 dicembre 2019, è culminata con la Consulta di Ateneo in cui il Rettore ha presentato le aree, gli obiettivi strategici e operativi del Piano strategico 2020-2022. Lo stesso giorno, sono state pubblicate nella pagina web, in cui è riportata la descrizione dettagliata della Conferenza e la composizione base di ogni tavolo programmatico. https://www.unifg.it/universita-e-territorio.</p>
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	

All.1 verbale riunione NVA del 24.04.2020

Allegato 2:

Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano della performance e non desumibili dai dati inseriti dalle amministrazioni nel Portale della Trasparenza.	
N. obiettivi operativi tot.	13
N. obiettivi operativi con indicatori	13
N indicatori totali	44
N. indicatori privi di formula di calcolo	33
N. indicatori privi di target annuale	0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	0
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate	0
N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali	0