

AVVIO CICLO PERFORMANCE 2021**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>	
1. Definizione degli obiettivi strategici	
<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><i>Esempi:</i> Gli obiettivi strategici sono descritti nel Piano Integrato della Performance 2021/2023 attraverso indicatori globali che risultano coerenti con la missione istituzionale dell'Ateneo e che riguardano le seguenti 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>Tali obiettivi strategici declinano nella loro applicazione operativa, anche attività di carattere trasversale alle cinque aree riguardanti 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>La governance di Ateneo a seguito di incontri e tavoli di lavoro con le principali istituzioni cittadine e provinciali ha rilevato una sostanziale conferma degli obiettivi strategici fissati lo scorso anno dalla Consulta di Ateneo. Inoltre si è tenuto conto delle indicazioni normative stabilite dagli stakeholder istituzionali, (Governo, MIUR) soprattutto alla luce dei necessari decreti emanati per il contrasto alla pandemia anche nelle Università. Si è tenuto in conto anche delle richieste degli studenti, provenienti dalle rappresentanze degli stessi in seno agli organi di governo dell'Ateneo. Sono stati considerati, inoltre, gli esiti della valutazione della didattica da parte degli studenti e delle indagini sulla soddisfazione dei servizi amministrativi da parte degli studenti e del personale di Ateneo.</p> <p>Tra gli stakeholder interni coinvolti nel processo di definizione di obiettivi, indicatori e target sono stati coinvolti dal direttore generale i responsabili delle strutture tecniche di supporto e i delegati rettorali di riferimento delle aree tematiche del Piano Strategico.</p>
<p>1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?</p>	<p>Non sono intervenute variazioni negli obiettivi non indicate nel Piano</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>

Non vi sono differenze in quanto vi è solo la Direzione Generale come struttura di primo livello.	
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>La Relazione al Budget 2021, denota una perfetta coerenza tra le attività economiche e finanziarie programmate per il 2021 e il Piano degli indicatori e risultati attesi dal Piano integrato 2021-2023.</p> <p>Nel contempo 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.</p> <p>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 2021.</p> <p>Si tratta di un principio di fondamentale la garanzia della congruità tra le risorse effettivamente sostenibili e le azioni da attuare per raggiungere gli obiettivi fissati.</p>
2. Indicatori associati agli obiettivi strategici	
2.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	<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>Gli indicatori relativi alle 5 aree strategiche definiscono in maniera adeguata gli esiti che l'Ateneo si prefigge di raggiungere nel corso del 2021. La presenza di un elevato numero di indicatori dicotomici se da una parte favorisce la reale misura del raggiungimento di un obiettivo dall'altra penalizza la visione programmatica nel tempo dell'obiettivo stesso.</p>	
2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<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>Esempio.</p> <p>Le fonti degli indicatori sono le banche dati AVA dell'ANVUR, la banca dati PROPER del MIUR, mentre per gli andamenti statistici vengono utilizzate le banche dati ISTAT. Inoltre per quanto attiene gli indicatori che attengono alla didattica, ricerca, terza missione le fonti sono le banche dati CINECA.</p>	
2.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	<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>Esempio.</p> <p>Le estrazioni dai sistemi Cineca Ugov Contabilità e CSA per la gestione delle carriere del personale alimentano la banca dati PROPER. Le estrazioni dal sistema Cineca Esse3 per la gestione delle carriere degli studenti alimentano la banca dati AVA ed ANS. Inoltre vengono utilizzate una serie di altre procedure e report riguardanti "software Carriere studenti"; "software Biblioteca"; "software Contabilità".</p>	

2.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	<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. _____
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. I seguenti indicatori hanno il target relativo definito in base a un valore pari o superiore al valore dell'anno precedente: <ul style="list-style-type: none"> • Numero di studenti immatricolati. 	
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
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 programmatico.
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 il 22/10/2020.

Argomento n. 2 - Obiettivi operativi

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

peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

5. Definizione degli obiettivi operativi

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

sì, tutti
 sì, almeno il 50%
 sì, meno del 50%
 no

Esempio. Nell'Allegato 1 del Piano Integrato della Performance 2021/2023 viene indicata l'attribuzione di ciascun obiettivo operativo ad una delle cinque aree strategiche di Ateneo.

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

Sì. Vengono svolte riunioni con il personale amministrativo responsabile delle aree interessate alla presenza dei Delegati rettorali delle aree strategiche.

6. Indicatori associati agli obiettivi operativi

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

sì, tutti
 sì, almeno del 50%
 sì, meno del 50%
 no

Esempio. Una parte significativa degli indicatori degli obiettivi operativi sono adeguati a descriverne i risultati, in quanto misure quantitative dei loro risultati conseguiti (es. obiettivo RU1.1. Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle biblioteche, dov'è previsto un indicatore %. In caso di questionari positivi rispetto al totale dei questionari compilati con target $\geq 70\%$ l'obiettivo si intende raggiunto). Pur tuttavia, bisogna sottolineare che una parte degli indicatori fa riferimento alla realizzazione o meno di una determinata attività a volte considerando anche una scadenza temporale.

6.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?

sì, tutti
 sì, almeno del 50%
 sì, meno del 50%
 no

Esempio.

Le principali fonti dei dati che costituiscono i valori degli indicatori sono le banche dati di cui al punto 2.2. A queste si affiancano le fonti dati relative a "Carriere studenti", "Gestione Biblioteche", "Gestione contabile", "Gestione Ricerca". Per quanto riguarda quegli indicatori legati ad attività che hanno target meramente dicotomici le relative fonti sono costituite per lo più dagli archivi dei documenti emessi e delle registrazioni effettuate dagli uffici amministrativi-contabili

6.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	<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: <ol style="list-style-type: none"> 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
6.4 Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	<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: <ol style="list-style-type: none"> 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi	
7.1 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 il 50% <input type="checkbox"/> no
Esempio: L'obiettivo Nr. Di studenti immatricolati nell'anno 2021/2022 proveniente dalle scuole contattate / Nr. Di studenti immatricolati nel 2020/2021 provenienti dalle stesse scuole contattate l'A.A. precedente	
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)?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi	
8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	Per la prima volta è stato avviato il processo di collegamento obiettivi/risorse finanziarie. Ai fini della costruzione del budget 2021, 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 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 traduzione in termine economici dei medesimi obiettivi in coerenza con le risorse individuate nel documento di 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 il 22 ottobre 2020.
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
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
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

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 checked="" type="checkbox"/> alta <input 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?	Con la Carta dei servizi l'Università si impegna a monitorare il servizio reso rispetto agli standard prefissati, attraverso indagini sulla soddisfazione degli utenti e una corretta gestione dei reclami, al fine di migliorarne la qualità.

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 le prime due edizioni (relative al triennio 2014-2016 e al biennio 2017-2018), l'Ateneo sta procedendo alla redazione un nuovo Bilancio di genere (III edizione) per il triennio 2019-2021, non solo per monitorare miglioramenti ed eventuali persistenti criticità ma anche per far diventare il Bilancio di genere parte integrante della <i>governance</i> del nostro Ateneo. La sua redazione è affidata ad un gruppo di lavoro costituito ad hoc e composto da personale docente e personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo di Foggia procederà anche all'aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP), per il triennio 2021-2023. La redazione del nuovo PAP consentirà anche di predisporre il cd. <i>Gender Equality Action Plan</i> (GEAP), la cui adozione è divenuto requisito imprescindibile per accedere ai fondi del prossimo programma di ricerca <i>Horizon Europe</i> .
Esempio: L'obiettivo principale che si intende perseguire con la redazione della terza edizione del Bilancio di genere è che la prospettiva di genere integri le politiche di Ateneo, diventi parte integrante e costitutiva di tutti gli atti di programmazione dell'Ateneo, nella consapevolezza che le scelte (anche economiche) degli organi di Governo possono avere effetti differenziati sulle donne e sugli uomini della comunità accademica. Con la predisposizione del PAP/CEAP si punta a individuare (e realizzare) misure specifiche per promuovere l'eguaglianza di genere e, più in particolare, la conciliazione tra vita e lavoro e la cultura organizzativa, l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, nel reclutamento, nelle progressioni di carriera, oltre a integrare la dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	

Argomento n. 5 - Valutazione individuale

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

peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento 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?

sì a tutti
 sì, ad almeno il 50%
 sì, a meno del 50%
 no

Esempio.

Avendo l'Ateneo soltanto la figura del Dirigente Generale, l'attribuzione degli obiettivi individuali al dirigente si compenetrano con quelli organizzativi di struttura.

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.

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

Il 27 gennaio 2021, 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 2021.

Argomento n. 6 - Processo di pianificazione

13. Coinvolgimento dei vari soggetti

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

alto
 medio
 basso

Esempio: Il Consiglio di Amministrazione, in quanto organo di indirizzo politico, viene coinvolto principalmente per l'approvazione del Piano Strategico, da cui derivano gli obiettivi operativi definiti nel Piano della Performance, che viene esaminato dal Direttore Generale e poi approvato dallo stesso.

Le fasi attraverso cui si articola tale processo di pianificazione sono le seguenti:

- vertice tra il Rettore, i Prorettori, i Delegati e il Direttore Generale per l'impostazione, nel nuovo sessennio, della *vision*;
- 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 di Governo (27 gennaio 2021).

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

alto
 medio
 basso

Esempio: La dirigenza è particolarmente coinvolta nella definizione del Piano Strategico, e contribuisce in modo fondamentale all'elaborazione del Piano della Performance, nei modi descritti nel precedente punto 5.2 del presente documento.

14. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione

14.1 Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile selezionare più risposte)

parziale sostituzione
 accompagnamento
 controllo
 altro, specificare

I componenti dell'OIV sono stati invitati a partecipare all'iniziativa di predisposizione del Piano strategico dei giorni 17 dicembre 2020. In questa riunione il NdV ha dato indicazioni sulla stesura del nuovo Piano Strategico al fine di armonizzare la disciplina in esso contenuta al nuovo Piano Integrato della Performance e al SMVP.	
14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?	Ogni anno l'OIV provvede a fornire indicazioni di miglioramento dei principali documenti connessi al ciclo della performance (il Sistema, il Piano e la Relazione), avendo cura di verificarne la conformità alla normativa, la comprensibilità e l'effettiva efficacia.
15. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria	
15.1 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?	<input type="checkbox"/> i processi utilizzano gli stessi sistemi <input type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma con scambio automatico di informazioni <input checked="" type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma senza scambio automatico di informazioni <input type="checkbox"/> almeno uno dei due processi non utilizza sistemi informatici
Ai fini della pianificazione non è stato utilizzato un sistema informatico ad hoc.	
15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?	X sì no
Eventuali ulteriori annotazioni: Infatti proprio a partire dalla Nota integrativa al Budget di previsione per l'anno 2021 si è definito il Piano dei costi relativi agli obiettivi strategici del Piano Integrato 2021/23.	
15.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?	Il coordinamento pur agendo tra i settori economico-finanziari di Ateneo e i settori di programmazione e controllo è migliorabile attraverso l'implementazione di una base dati per la definizione degli obiettivi di performance che aiutino il controllo di gestione.
16. Informazioni ulteriori sul processo	
16.1 E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, specificare quale: la metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale di cui al paragrafo 1.2 del SMVP 2021. <input type="checkbox"/> sì parzialmente, specificare quale <input type="checkbox"/> no
Il sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021 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.	
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?	Oltre a essere liberamente accessibile online nella sezione Amministrazione trasparente del sito web di Ateneo, il Piano Integrato della Performance 2021-2023 viene illustrato al pubblico mediante la pubblicazione sul portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.

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.	32
N. obiettivi operativi con indicatori	33
N indicatori totali	37
N. indicatori privi di formula di calcolo	32
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