

AVVIO CICLO PERFORMANCE 2022

Argomento n. 1 - Obiettivi strategici

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

peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

1. Definizione degli obiettivi strategici

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

sì **tutti**

sì, almeno il 50%

sì, meno del 50%

no

Tramite il Piano strategico l'Università di Foggia ambisce a diventare un'istituzione di riferimento in cui la capacità di creare, innovare e disseminare conoscenza favoriscano lo sviluppo del contesto sociale, culturale ed economico e lo rendano competitivo e attrattivo in un'ottica nazionale e internazionale anche nel rispetto dei principi e degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Il piano strategico dell'Università di Foggia ha la finalità di individuare il percorso con cui l'Ateneo realizza la propria missione attraverso le cinque aree strategiche individuate in:

- Formazione, innovazione didattica e internazionalizzazione;
- Ricerca;
- Territorio, trasferimento tecnologico, comunicazione e diffusione della cultura, orientamento e placement;
- Risorse umane;
- Investimenti, conservazione, riqualificazione, e sicurezza, degli spazi.

Nelle aree strategiche individuate sono state anche previste specifiche attività finalizzate alla sostenibilità economica, all'inclusione sociale e alla tutela dell'ambiente.

<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>Sì, risultano soddisfacenti nonostante il periodo di pandemia non ancora concluso, sono state comunque garantiti gli audit con la Consulta di Ateneo e quella degli studenti.</p> <p>Tale processo è avvenuto attraverso la predisposizione di diversi tavoli programmatici nei quali sono stati recepiti i suggerimenti emersi dai dibattiti tra le parti coinvolte.</p> <p>Per quanto riguarda i target, inerenti alla performance, alcuni sono stati eliminati e sostituiti con altri per cause imprevedibili e oggettivamente esogene che hanno determinato una riprogrammazione di taluni obiettivi che sono stati necessariamente sostituiti da altri per far fronte al regime di urgenza in modo da consentire una rimodulazione del piano performance.</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>
<p>Non vi sono differenze in quanto vi è solo la Direzione Generale come struttura di primo livello.</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>I documenti presentati: Nota Integrativa e Piano della performance sono coerenti e non ci sono variazioni.</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 sono adeguati agli obiettivi strategici definiti nel piano Integrato, infatti nel Piano Performance sono state riportate in maniera puntuale le risorse stanziare per l'anno 2022 per il perseguimento degli obiettivi di ciascuna area strategica. In ognuna sono ricompresi gli obiettivi operativi (di terzo livello), individuati nel medesimo per l'Area amministrativo-gestionale, discendenti dagli obiettivi operativi di secondo livello, in cui si declinano gli obiettivi strategici (di I livello o "specifici", secondo la locuzione prevista dall'art. 5, co. 01, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009) come individuati nel piano Strategico di Ateneo. Con la logica del <i>cascading</i>, gli obiettivi operativi di III livello, segnatamente assegnati all'Area amministrativo-gestionale, contribuiscono al conseguimento del relativo (e correlato) obiettivo di II livello, di cui, a loro volta, costituiscono declinazione operativa, e, quindi, in ultima istanza, contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo strategico.</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 relativi 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". Il dato è in fase di miglioramento come si evince dalla nota del Direttore generale che, facendo seguito a "raccomandazioni e suggerimenti" della Relazione AVA 2021, ha inviato al NVA.</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
<p>Esempio: I seguenti indicatori hanno il target relativo definito in base a un valore pari o superiore al valore dell'anno precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Numero di convenzioni stipulate con Università e/o Enti di ricerca nazionali o internazionali. ● Numero di progetti di ricerca presentati ● Numero di studenti immatricolati nel 2022/2023/Numero di studenti immatricolati nel 2021/2022 ● Abbandoni a.a. 2022/2023/Abbandoni a.a 2021/2022 ● Numero di studenti occupati nel 2022/2023/Numero di studenti occupati nel 2021/2022 ● Numero ore per numero studenti disabili 2021-2022/numero ore per numero studenti disabili 2020/2021 	
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
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 definitiva. Nel mese di dicembre è stato approvato il documento finale.
4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	Il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi strategici avviene attraverso l'adozione del modello organizzativo approvato il 22/10/2020. Per rafforzare il conseguimento degli obiettivi si è ricorso ad assegnare unità di personale a tempo determinato che sono state ripartite tra le varie aree in sofferenza.

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 2022/2024 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?

Si. 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:

Prevalentemente gli indicatori degli obiettivi operativi sono adeguati a descriverne i risultati, in quanto misure quantitative dei loro risultati conseguiti ad 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 $\geq 75\%$ l'obiettivo si intende raggiunto
- obiettivo RU1.1. Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle segreterie studenti, dov'è previsto un indicatore %. In caso di questionari positivi rispetto al totale dei questionari compilati con target $\geq 75\%$ l'obiettivo si intende raggiunto
- obiettivo RU1.1. Risultato positivo della somministrazione dei questionari agli utenti delle segreterie didattiche, dov'è previsto un indicatore %. In caso di questionari positivi rispetto al totale dei questionari compilati con target $\geq 75\%$ l'obiettivo si intende raggiunto.

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
<p>Esempio:</p> <p>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.</p>	
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
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 predisposizione del documento di budget 2022 l'Ateneo ha convocato otto distinti incontri tematici relativi rispettivamente alla: Ricerca, strategia HR, Comunicazione, Servizi agli Studenti, Orientamento, Mobilità internazionale, Sostenibilità ed Ambiente, Grant Office, Affari tecnici e negoziali, presenziati dal Direttore

Generale, e dal Delegato Rettorale al Bilancio e Presidente della Commissione Bilancio di Ateneo. Hanno partecipato, per quanto di rispettiva competenza, a tutti i tavoli:

- responsabile dell'Area Bilancio e programmazione finanziaria;
- responsabile dell'Area Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione delle performance;
- responsabile dell'Unità Programmazione e valutazione della performance.

A differenza degli scorsi anni è stata coinvolta attivamente anche l'Area Pianificazione Strategica e, segnatamente, l'Unità Programmazione e Valutazione Performance, al fine di rendere quanto più possibile esplicito ed evidente il collegamento tra obiettivi (strategici e operativi) e le risorse (art. 4, co, 2, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009 e ss.ii. e mm.). L'Ateneo, al fine di rafforzare il percorso di integrazione fra ciclo di gestione della performance e ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, intende investire nello sviluppo della contabilità analitica e nell'implementazione del controllo di gestione al fine di stimare la provenienza (proventi e ricavi) e la destinazione (costi) delle risorse e di misurare puntualmente il loro consumo per la realizzazione delle attività programmate con i diversi centri di gestione e di spesa dell'Ateneo. Come anche evidenziato nelle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance e del bilancio, la contabilità analitica, assieme agli altri strumenti di controllo di gestione, si delinea come una *conditio sine qua non* di un approccio integrato, proprio perché costituisce un supporto informativo funzionale alla governance sia in fase di programmazione che di valutazione. Una previsione puntuale del consumo delle risorse favorisce una selezione più consapevole delle priorità strategiche dell'Ateneo e delle azioni necessarie per implementarle. Infatti, proprio nel processo di costruzione del budget si consolida quanto viene proposto dai diversi centri di gestione e di spesa sulla base degli obiettivi strategici (di I livello) e correlati obiettivi operativi (di II livello) definiti dagli organi di governo nel piano strategico di Ateneo. Questi ultimi vengono tradotti in obiettivi operativi III livello, inseriti nel Piano Performance in uno con correlati target e indicatori, opportunamente valorizzati con l'associazione di specifici budget, allo stato, tuttavia, non direttamente assegnabili ai responsabili delle varie Aree amministrative in quanto tutti privi della qualifica dirigenziale.

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, attraverso l'adozione del nuovo modello organizzativo approvato il 22 ottobre 2020.
9. Analisi delle sedi territoriali (non sono presenti 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

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"/> X 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?	Sì, in merito al bilancio di genere, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), nel corso del 2021 ha continuato a promuovere, sia pure con le difficoltà organizzative e logistiche, rivenienti dalle limitazioni imposte dall'emergenza pandemica da covid-19, iniziative a favore di tutti i componenti della comunità accademica (studenti, personale tecnico amministrativo e docenti) al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nei luoghi di lavoro, collegabile all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, religiosa e alle convinzioni personali.
Esempio:	
Tra le attività organizzate, gestite e realizzate dal CUG, è di rilevante importanza l'elaborazione del Piano di Azioni Positive (PAP). Tale Piano ha sostanzialmente mantenuto l'articolazione di quello relativo al precedente triennio, proseguendo e implementando alcune azioni, nonché introducendone di nuove. Tra le azioni positive che si collocano all'interno di esso, si evidenziano il Bilancio di Genere e la diffusione della cultura delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita-tempi di lavoro e del contrasto alla violenza di genere e, inoltre, il rafforzamento dei rapporti tra Istituzioni per la promozione del principio delle pari opportunità. Il Bilancio di Genere rappresenta uno degli strumenti che gli organismi di parità e la	

comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del gender mainstreaming, attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione gender sensitive della politica economica dell'istituzione.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

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 26 gennaio 2022, come da Statuto, in CdA è stato approvato il seguente punto 22: 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 2022.

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 primariamente 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 (26 gennaio 2022).	
13.2 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?	<input checked="" type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
<p>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.</p>	
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)	<input type="checkbox"/> parziale sostituzione <input checked="" type="checkbox"/> accompagnamento <input checked="" type="checkbox"/> controllo <input type="checkbox"/> altro, specificare
<p>Il NVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Riunione del 22.12.2020: sono state apportate importanti modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) rese necessarie per armonizzare le previsioni metodologiche di misurazione della performance ai contenuti del Piano Strategico 2020- 2022; ● Riunione del 19.11.2021: il NVA rileva che non sono state apportate variazioni al SMVP; ● Relazione AVA 2021: sono state formulate "raccomandazioni e suggerimenti" in merito al ciclo della performance. <p>Il Direttore Generale con nota propria del 20.12.2021 facendo seguito a tali "raccomandazioni e suggerimenti" ha comunicato al NVA che sono state poste in essere dalla Direzione e con il supporto del Delegato rettorale al Bilancio alcune iniziali azioni volte a potenziare l'integrazione tra programmazione finanziaria e il ciclo della performance attraverso un più evidente raccordo tra budget e obiettivi strategici e operativi. Nel breve periodo l'Ateneo ha intenzione di dotarsi di un software di gestione informatizzata del ciclo della performance.</p>	
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.
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
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

La nota del DG del 20.12.21 comunica al NVA che l'Ateneo si doterà un software di gestione informatizzata del ciclo della performance.	
15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?	<input checked="" type="checkbox"/> X sì <input type="checkbox"/> no
Infatti proprio a partire dalla Nota integrativa al Budget di previsione per l'anno 2022 si è definito il Piano dei costi relativi agli obiettivi strategici del Piano Integrato 2022/24.	
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"/> X 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 e non avendo apportato nessuna variazione dell'anno 2022 rimane lo stesso.	
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 2022-2024 viene illustrato al pubblico mediante la pubblicazione sul portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

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.	49
N. obiettivi operativi con indicatori	49
N indicatori totali	49
N. indicatori privi di formula di calcolo	25
N. indicatori privi di target annuale	0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	29
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate	49
N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali (non sono presenti sedi territoriali)	0