



**Estratto del
Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo
7 luglio 2015**

Il giorno **7 luglio 2015**, presso la Sala del Consiglio dell'Università per Stranieri di Perugia, dalle ore 8:30 alle ore 9:30, precedentemente l'inizio della riunione, la prof.ssa Calitti, la prof.ssa Ruggiero e la dott.ssa Coviello hanno effettuato una audizione con il dott. Palombaro in merito a quanto contenuto nella bozza della "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità".

Alle ore 9:30 entra nella Sala del Consiglio la sig.ra Ghezzeo.

Sono presenti, quindi:
prof.ssa Floriana Calitti, Coordinatore;
dott.ssa Clara Coviello;
prof.ssa Valeria Ruggiero;
sig.ra Francesca Ghezzeo.

Il prof. Adriano Rocucci, dalle ore 11:00, sarà collegato via skype dalla propria postazione.

Il dott. Ignazio Portelli risulta assente giustificato.

Sono presenti, inoltre, la dott.ssa Angela Taticchi, il dott. Matteo Palombaro, la sig.ra Nicoletta Berellini del Supporto al Nucleo (Staff del Servizio Programmazione, Valutazione e Qualità).

Il Coordinatore, prof.ssa Floriana Calitti, constatato il numero legale, dichiara aperta la discussione del seguente ordine del giorno di cui alla convocazione del 16.06.2015 prot. n. 4689 e del 29.06.2015 n. 5140:

- 1) Verbale del 25 giugno 2015 approvato per via telematica;
- 2) Comunicazioni del Coordinatore;
- 3) "Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna" (D.Lgs. 19/2012, articoli 12 e 14) – Seconda parte;
- 4) Validazione della Relazione sulla Performance - Ciclo 2014 (articolo 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 150/2009; delibera ANAC n. 6/2012);
- 5) Varie ed eventuali.

Funge da Segretario la prof.ssa Valeria Ruggiero.

...omissis...

5) Varie ed eventuali.

A) APPROVAZIONE SCHEDE - Delibera ANAC n. 23/2013

- **Monitoraggio di avvio del ciclo della performance**
- **Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali per il personale dirigente e non dirigente**

Il Nucleo di Valutazione, nella riunione del 21 aprile 2015, aveva ritenuto di inserire nella "Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione" gli esiti del monitoraggio di avvio del ciclo della performance e del monitoraggio



sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali per il personale dirigente e non dirigente. Il monitoraggio è stato effettuato secondo quanto indicato nella delibera ANAC 23/2013.

Il Nucleo di Valutazione approva quanto riportato nelle schede allegate (ALL. 1 e 2) e reputa opportuno non inserire gli esiti nella relazione annuale in quanto tale monitoraggio è riferito all'anno solare 2015 mentre la relazione annuale riguarda l'anno 2014.

Tali schede saranno pubblicate nel sito istituzionale di Ateneo.

Le determinazioni assunte dal Nucleo di Valutazione nella riunione tenutasi in data odierna sono approvate seduta stante.

La documentazione utilizzata per la trattazione dei punti di cui all'O.d.G. della presente riunione, è depositata agli atti presso il Servizio Organi Collegiali, Elezioni, N.d.V., Statistiche dell'Università per Stranieri di Perugia.

Null'altro essendovi da trattare, la seduta è tolta alle ore 14:00.

Il Segretario
f.to prof.ssa Valeria Ruggiero

Il Coordinatore
f.to prof.ssa Floriana Calitti



Scheda *standard* di monitoraggio

Argomento n. 1- Obiettivi strategici	
<p>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 type="checkbox"/> significativo miglioramento</p> <p>Non è stato redatto il Rapporto Individuale CIVIT di avvio del ciclo precedente relativo all'Università per Stranieri di Perugia</p>	
1. Definizione degli obiettivi strategici	
<p><i>1.1 Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?</i></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>Esempi (max 140 parole): Gli obiettivi strategici derivano da deliberazioni della governance (es. Programmazione triennale, programma mandato rettorale ecc...) e sono pertinenti con la missione istituzionale (ad es. obiettivo b.v diventare riferimento internazionale italiano L2), con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione (es. a.II Attrattività e sostenibilità corsi di lingua).</p>	
<p><i>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?</i></p>	<p>Risposta (max 140 parole) Nella Mappa Strategica 2015-2017 sono stati individuati i principali stakeholders dell'Ateneo: Studenti e dottorandi iscritti Personale docente e TA Associazioni studentesche Rappresentanze sindacali (stakeholders interni); Potenziali studenti Ex alunni Famiglie Istituzioni Imprese Media Finanziatori Comunità scientifica Contesto sociale territoriale Istituzioni e centri italiani all'estero (stakeholders esterni). I bisogni della collettività sono stati individuati attraverso analisi di customer satisfaction (rilevazione Benessere Organizzativo, rilevazione Opinione degli studenti sulla qualità della didattica, questionario distribuito durante la "Giornata della Trasparenza") rivolte ai diversi stakeholders, in particolare gli studenti, al fine di rilevare le principali criticità. Gli stakeholders interni, in particolare il personale</p>



	<p>docente e tecnico-amministrativo, hanno partecipato alla definizione di obiettivi, indicatori e target attraverso la proposta di obiettivi. Gli obiettivi strategici, gli indicatori e i target sono stati definiti includendo, inoltre, gli obiettivi e indicatori proposti dal Miur per la programmazione triennale 2013-2015. Nella definizione degli obiettivi strategici della sopra citata programmazione triennale, è stata costituita una Commissione congiunta formata dal personale tecnico amministrativo e dal personale docente.</p> <p>Il personale docente ha partecipato alla "Giornata della Trasparenza".</p>
Esempi (max 140 parole): Analisi soddisfazione studenti, relazioni delle strutture, ecc.	
<i>1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?</i>	Risposta (max 140 parole) Rispetto al 2014 le aree indicate nella Mappa Strategica sono sostanzialmente invariate. Nel 2015 sono stati rivisti alcuni obiettivi strategici.
Esempi (max 140 parole): Introdotta maggiore attenzione all'Integrazione con il territorio. Infatti, tra gli obiettivi strategici, è incluso l'obiettivo "b. IV Intensificare integrazione locale". Con questo obiettivo l'Amministrazione intende integrare le attività con le Istituzioni locali cercando di promuovere azioni congiunte con esse (ad esempio una maggiore collaborazione con l'Università degli Studi di Perugia, con il Comune di Perugia, ecc.) E' stato inoltre introdotto l'obiettivo strategico di Promozione del Made in Italy	
<i>1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?</i>	<input type="checkbox"/> sì <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
<i>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?</i>	Risposta (max 140 parole) La Nota Integrativa è stata predisposta, in sede di bilancio consuntivo, secondo i principi del Codice Civile. Il Piano degli indicatori e i risultati attesi di bilancio sono in fase di predisposizione. Come previsto dal D.P.C.M. del 18 settembre 2012, verranno emanati appositi provvedimenti da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, che forniranno specifiche istruzioni tecniche e modelli da utilizzare per la predisposizione del piano degli indicatori e dei risultati attesi e per il loro monitoraggio. In fase di predisposizione del Bilancio di



	previsione 2015 è stato previsto un collegamento tra risorse stanziare e obiettivi di performance.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
2. Indicatori associati agli obiettivi strategici	
<i>2.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Si vedano gli obiettivi performance generale ateneo (Piano della Performance 2015-2017)	
<i>2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Si vedano gli obiettivi performance generale ateneo (Piano della Performance 2015-2017). Laddove i dati sono aggiornati, si utilizzano le banche dati ministeriali quali personale, contabilità e studenti e residualmente da basi dati non strutturate	
<i>2.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</i>	<input type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input 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.U-GOV 2.GISS 3.Stranieri 4.Software Cineca (PROPER, DALIA...)
Esempi (max 140 parole):	
<i>2.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</i>	<input checked="" type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> no (se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne: 1. MIUR 2. ANS 3. AlmaLaurea



Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici	
<i>3.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Si vedano gli obiettivi performance generale ateneo (Piano della Performance 2015-2017)	
<i>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)?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici	
<i>4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</i>	Risposta (max 140 parole) Gli obiettivi sono stati definiti in fase di approvazione del Budget al fine di allineare la fase di definizione degli obiettivi con l'assegnazione delle risorse.
Esempi (max 140 parole):	
<i>4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</i>	Risposta (max 140 parole) Ad oggi non è formalizzato un processo di assegnazione di risorse umane agli obiettivi. Per la realizzazione di obiettivi trasversali sono stati costituiti dei gruppi di lavoro che hanno coinvolto personale di più strutture.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	



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

Non è stato redatto il Rapporto Individuale CIVIT di avvio del ciclo precedente relativo all'Università per Stranieri di Perugia

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

Esempi (max 140 parole):

Si vedano gli obiettivi operativi (Piano della Performance 2015-2017)

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

Risposta (max 140 parole)

I responsabili delle strutture hanno partecipato alla definizione di obiettivi, indicatori e target attraverso la possibilità di proporre obiettivi o eventuali modifiche.

Esempi (max. 140 parole):

I responsabili delle strutture hanno proposto, ai fini dell'adozione del Piano della Performance di Ateneo, con riferimento all'anno solare 2015,

- gli obiettivi e le azioni concrete con le quali si intende realizzarli;
- gli indicatori che possano adeguatamente misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- eventuali miglioramenti della performance della propria struttura.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

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 il 50%
 sì, meno del 50%
 no

Esempi (max 140 parole):

Si vedano gli obiettivi operativi (Piano della Performance 2015-2017). Tutti gli obiettivi operativi di performance organizzativa hanno indicatori e target legati, in gran parte dei casi, all'output da produrre per gli obiettivi di tipo progettuale (es. implementazione software) o a misure di efficienza oggettiva per gli obiettivi di miglioramento dei servizi (es. tempi di pagamento fatture/missioni)

6.2 *Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?*

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



Esempi (max 140 parole): Si vedano gli obiettivi operativi (Piano della Performance 2015-2017)	
<i>6.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</i>	<input type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input 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.U-GOV 2.GISS 3.Stranieri
Esempi (max 140 parole): Si vedano gli obiettivi operativi (Piano della Performance 2015-2017)	
<i>6.4 Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</i>	<input type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> no (se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne: 1.PRO3
Esempi (max 140 parole): Si vedano gli obiettivi operativi (Piano della Performance 2015-2017)	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
6. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi	
<i>7.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Si vedano gli obiettivi operativi (Piano della Performance 2015-2017)	
<i>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)?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: E' in corso la costruzione dei dati per il raffronto.	



7. Risorse assegnate agli obiettivi operativi	
<i>8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</i>	Risposta (max 140 parole) Gli obiettivi sono stati definiti in fase di approvazione del Budget al fine di allineare la fase di definizione degli obiettivi con l'assegnazione delle risorse.
Esempi (max 140 parole):	
<i>8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</i>	Risposta (max 140 parole) Ad oggi non è formalizzato un processo di assegnazione di risorse umane agli obiettivi. Per la realizzazione di obiettivi operativi sono stati costituiti dei gruppi di lavoro che hanno coinvolto personale di più strutture.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
8. Analisi delle sedi territoriali Non ci sono sedi territoriali.	
<i>9.1 Sono assegnati specifici obiettivi operativi alle sedi territoriali?</i>	<input type="checkbox"/> sì, a tutte <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Non sono presenti sedi territoriali	
<i>9.2 Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti i servizi <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Non sono presenti sedi territoriali	
<i>9.3 Gli obiettivi e i relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa (benchmarking tra sedi territoriali)?</i>	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Non sono presenti sedi territoriali	
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:

peggioramento nessun cambiamento lieve miglioramento significativo miglioramento

Non è stato redatto il Rapporto Individuale CIVIT di avvio del ciclo precedente relativo all'Università per Stranieri di Perugia

9. Standard di qualità dei servizi a domanda individuale

L'Amministrazione sta provvedendo alla mappatura dei servizi e alla definizione degli standard di qualità.

10.1 In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?

- alta
 media
 bassa

Esempi (max 140 parole):

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'adequazione degli indicatori e dei valori programmati?

Risposta (max 140 parole)

.....
.....
.....
.....

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Argomento n. 4 - Pari opportunità

10. Promozione delle pari opportunità

11.1 Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?

Risposta (max 140 parole)

A febbraio 2014 è stato costituito il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), organo di garanzia che, tra l'altro, opera in collaborazione con il Nucleo di Valutazione per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione delle performance.

Esempi (max 140 parole):

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

Non è stato redatto il Rapporto Individuale CIVIT di avvio del ciclo precedente relativo all'Università per Stranieri di Perugia

11. Obiettivi individuali dei dirigenti

Per dirigenti si intendono i Responsabili delle Strutture.

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

Esempi (max 140 parole):

Si vedano il funzionamento della valutazione della performance individuale (Sistema di misurazione e valutazione della performance) e gli obiettivi operativi (Piano della Performance 2015-2017)

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

Risposta (max 140 parole)

Per quanto attiene agli obiettivi assegnati alle singole strutture, essi sono stati definiti coinvolgendo direttamente tutti i responsabili delle strutture. Per quanto riguarda la valutazione delle competenze, è prevista ai sensi del sistema di misurazione e valutazione della performance, una fase di confronto, attraverso un colloquio, tra il valutato e il valutatore.

Esempi (max 140 parole):

Si vedano il funzionamento della valutazione della performance individuale (Sistema di misurazione e valutazione della performance) e gli obiettivi operativi (Piano della Performance 2015-2017)

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:



Argomento n. 6 - Processo di pianificazione

12. Coinvolgimento dei vari soggetti	
<i>13.1 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?</i>	<input type="checkbox"/> alto <input checked="" type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
Esempi (max 140 parole):	
<i>13.2 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?</i>	<input checked="" type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
13. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione	
<i>14.1 Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione? (possibile selezionare più risposte)</i>	<input type="checkbox"/> parziale sostituzione <input type="checkbox"/> accompagnamento <input checked="" type="checkbox"/> controllo <input checked="" type="checkbox"/> altro, specificare: stimolo al miglioramento
Esempi (max 140 parole):	
<i>14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?</i>	Risposta (max 140 parole) Il Nucleo per il tramite della relazione sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e del documento di validazione della Relazione sulla Performance, nonché attraverso incontri in presenza, ha fornito raccomandazioni di cui si è tenuto conto per la redazione del Piano della Performance 2015-2017.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
14. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria	
<i>15.1 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?</i>	<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
Esempi (max 140 parole):	



U-GOV	
<i>15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?</i>	<input type="checkbox"/> sì <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Azione di miglioramento 2015	
<i>15.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?</i>	Risposta (max 140 parole) Una unità di personale è stata coinvolta nella programmazione economico-finanziaria.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
15. Informazioni ulteriori sul processo	
<i>16.1 E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?</i>	<input checked="" type="checkbox"/> sì, specificare quale: valutazione obiettivi individuali (competenze e obiettivi struttura) <input type="checkbox"/> sì parzialmente , specificare quale: _____ <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
<i>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?</i>	Risposta (max 140 parole) Giornate della trasparenza, corsi di formazione specifici.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	



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.	1 1 4
N. obiettivi operativi con indicatori	1 1 4
N indicatori tot	1 1 4
N. indicatori privi di formula di calcolo	_ 8 2
N. indicatori privi di target annuale	_ _ 0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	_ 1 6
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate	_ _ 0
N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali	_ _ 0



Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso ¹

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ _	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ _	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	_ 1 5 6	_ 1 5 6	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input checked="" type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	

¹ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali avvenuta nell'anno 2013.