

MONITORAGGIO DI AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2020

Approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 07/02/2020

INDICE

1. PREMESSA	2
2. SCHEDA STANDARD DI MONITORAGGIO	3
2.1 – Obiettivi strategici	3
2.2 – Obiettivi operativi	6
2.3 – Qualità dei servizi	9
2.4 – Pari opportunità	9
2.5 – Valutazione individuale	10
2.6 – Processo di pianificazione	11
3. INFORMAZIONI DI SINTESI SUGLI OBIETTIVI OPERATIVI	13

1. Premessa

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Milano Bicocca ha realizzato il monitoraggio di avvio del ciclo della performance partendo dal Piano della Performance 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2020.

Il Nucleo di Valutazione, per il monitoraggio di avvio del ciclo, ha seguito la scheda standard di monitoraggio predisposta dall'ANAC nella delibera n.6/2013 di seguito riportata e nell'analisi ha tenuto conto che nel corso del 2019 è stato eletto la nuova Rettore che ha cominciato il suo mandato il 1° ottobre 2019 e che nella seduta del consiglio di amministrazione del 30 gennaio 2020 è stato approvato anche il nuovo piano strategico 2020-2022.

2. Scheda standard di monitoraggio

2.1 – Obiettivi strategici

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%

Esempi: gli obiettivi strategici sono descritti nel Piano della Performance 2020/2022 attraverso indicatori globali (KPI) che risultano coerenti con la missione istituzionale dell'Ateneo inteso come "sviluppo della società attraverso la promozione culturale e civile della persona" (indicatori relativi alle strategie *Comunicazione, terza missione, rapporti con il territorio e sostenibilità e Welfare: un ateneo per la comunità*) svolgendo "attività di ricerca scientifica" (indicatori relativi alla strategia *Ricerca: impatto, valorizzazione, innovazione e trasferimento tecnologico*) e provvedendo "al trasferimento e alla valorizzazione dei risultati della ricerca attraverso l'istruzione superiore" (indicatori relativi alla strategia *Didattica, orientamento e alta formazione*) col concorso, "nell'ambito delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità, di docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo" (strategia *Bilancio: strumento di equità e sviluppo*)

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?

Il coinvolgimento diretto degli stakeholder per la definizione di obiettivi, indicatori e target è limitato alla considerazione delle indicazioni normative stabilite dagli stakeholder istituzionali (in primis il MIUR) oppure, nel caso degli studenti, alla rappresentanza in seno all'organo di indirizzo politico e amministrativo (il Consiglio di Amministrazione). Invece, il coinvolgimento indiretto degli stakeholder per il medesimo processo avviene per lo più tenendo in considerazione 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 dell'Ateneo.

Gli stakeholder interni coinvolti sono stati principalmente i dirigenti che sono stati coinvolti dal direttore generale nel processo di definizione degli obiettivi; e si può parlare di coinvolgimento indiretto del personale tecnico amministrativo se si considera che per la strategia del welfare sono stati considerati gli esiti delle indagini sul benessere organizzativo.

1.3. A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?

Gli obiettivi strategici del Piano della Performance 2020/2022 sono stati aggiornati in coerenza con il Piano Strategico 2020/2022 proposto dalla nuova governance di Ateneo (insediatesi il 1 ottobre 2019, a seguito dell'elezione della nuova Rettore) e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2020.

1.4. Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?

Sì
 No

Esempi: La struttura rigidamente gerarchica usata per la definizione degli obiettivi (*goals cascading*) non prevede più di una struttura di primo livello dell'amministrazione, se con essa intendiamo la Direzione Generale.

<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>In mancanza degli appositi provvedimenti del Dipartimento della Funzione pubblica, da assumere d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, contenenti istruzioni tecniche e modelli che garantiscano una redazione omogenea, l'amministrazione non ha redatto la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, previsti dall'art. 29 del D.lgs. 33/2013.</p>
<p><i>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</i></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 type="checkbox"/> Sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> Sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> Sì, meno del 50%</p>
<p><i>Esempi:</i> Gli indicatori relativi alla strategia <i>Didattica, orientamento e alta formazione</i> sono particolarmente adeguati, dato che riguardano gli esiti della carriera degli studenti, la soddisfazione per la didattica, le competenze trasversali. Lo stesso può dirsi dell'indicatore di benessere per la strategia <i>Welfare: un ateneo per la comunità</i> o degli indicatori relativi alla strategia <i>Bilancio: strumento di equità e sviluppo</i> e di quelli su internazionalizzazione e autofinanziamento per la strategia <i>Ricerca: impatto, valorizzazione, innovazione e trasferimento tecnologico</i>. Gli indicatori utilizzati per la strategia <i>Ricerca: impatto, valorizzazione, innovazione e trasferimento tecnologico</i> (finanziamenti esterni e attrattività dei dottorati) forniscono invece una misura indiretta.</p>	
<p>2.2. Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</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> Per la strategia <i>Didattica, orientamento e alta formazione</i> la fonte degli indicatori è la banca dati AVA dell'ANVUR. Per la strategia <i>Bilancio: strumento di equità e</i> la fonte è la banca dati PROPER del MIUR.</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 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</p> <p>Se sì, specificare i sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:</p> <p>1) Cineca Esse3 2) Cineca Ugov Contabilità 3) Cineca CSA 4) Cineca IRIS</p>
<p><i>Esempi:</i> 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.</p>	

<p>2.4. Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</p>	<p><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, per nessun indicatore</p> <p>Se sì, specificare le più importanti fonti esterne: 1) banca dati AVA 2) banca dati PROPER</p>
<p><i>Esempi:</i> Oltre a quanto già indicato nei precedenti punti 2.1 e 2.2, l'Ateneo utilizza anche l'archivio del progetto Good Practice (che coinvolge circa 30 atenei ogni anno), relativamente alla valutazione del benessere organizzativo e della qualità dei servizi erogati</p>	
<p><i>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</i></p>	
<p>3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici</p>	
<p>3.1. I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Sì, tutti <input type="checkbox"/> Sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> Sì, meno del 50%</p>
<p><i>Esempi:</i> I target di tutti gli indicatori relativi alle strategie di Ateneo sono definiti in base a un valore pari o superiore alla media dei valori del triennio precedente</p>	
<p>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)?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì, tutti <input type="checkbox"/> Sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> Sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> No</p>
<p><i>Esempi:</i></p>	
<p><i>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</i></p>	
<p>4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici</p>	
<p>4.1. Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</p>	<p>L'assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi strategici avviene solo in modo indiretto, ovvero assegnando annualmente i budget di ciascun Dipartimento e di ciascuna Area dirigenziale, in base alle nuove strategie e alla spesa storica secondo il bilancio riclassificato per programmi e missioni : cfr. bilancio preventivo https://www.unimib.it/ateneo/bilancio-ateneo</p>

<p>4.2. Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</p>	<p>L'assegnazione delle risorse umane rispetto alle strategie avviene in modo indiretto, assegnando ai diversi Dipartimenti il personale docente e ricercatore per lo svolgimento dei compiti di didattica e ricerca corrispondenti a tali obiettivi: cfr. politiche di distribuzione https://bit.ly/2H7bnFerategici.</p>
---	--

2.2 – Obiettivi operativi

5. Definizione degli obiettivi operativi	
<p>5.1. Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Sì, tutti <input type="checkbox"/> Sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> Sì, meno del 50%</p>
<p><i>Esempi:</i> Nell'Allegato 1 del Piano della Performance 2020/2022 viene indicata l'attribuzione di ciascun obiettivo operativo ad una delle cinque strategie di Ateneo.</p>	
<p>5.2. Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?</p>	<p>L'individuazione degli obiettivi operativi e la definizione dei relativi indicatori e target sono il risultato della "consultazione dei Dirigenti di ciascuna Area e dei Direttori di Dipartimento sulle priorità della attività da svolgere e sulle misure più adatte per monitorarle durante l'anno" come precisato nel capitolo 4 del Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo.</p>
6. Indicatori associati agli obiettivi operativi	
<p>6.1. Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì, tutti <input checked="" type="checkbox"/> Sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> Sì, meno del 50%</p>
<p><i>Esempi:</i> Un'ampia maggioranza degli indicatori degli obiettivi operativi sono adeguati a descriverne i risultati, in quanto misure quantitative dei loro output (es. obiettivo <i>RIS02. Monitoraggio crediti commerciali e avvio procedure per il recupero crediti</i>, dov'è previsto l'indicatore % Incasso sul fatturato annuo, con target 75% per il 2020 e 85% per il 2021). Tuttavia, la maggioranza degli indicatori è consistente nella realizzazione di attività entro una scadenza data.</p>	
<p>6.2. 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><i>Esempi:</i> Le fonti degli indicatori degli obiettivi operativi che non hanno target meramente temporali sono costituite per lo più dagli archivi dei documenti emessi e delle registrazioni effettuate dagli uffici amministrativi</p>	

<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 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione: 1) Cineca Ugov Contabilità; 2) Cineca Esse3 </p>
<p><i>Esempi:</i> Solo alcuni degli indicatori con target che non siano meramente temporali si avvalgono di banche dati, come l'obiettivo <i>P01 Procedure missioni: semplificazione procedura e dei tempi di pagamento</i> che si avvale del modulo Contabilità di Cineva UGov o l'obiettivo <i>F01.D Sistema di gestione della qualità delle Scuole di specializzazione dell'area medica</i> che si avvale di Cineca Esse3.</p>	
<p>6.4. Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</p>	<p> <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 10% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> No, per nessun indicatore Se sì, specificare le più importanti fonti esterne: 1) banche dati MIUR </p>
<p><i>Esempi:</i> Obiettivo <i>F01.Offerta Formativa Corsi di studio</i></p>	
<p><i>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</i></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 del 50% </p>
<p><i>Esempi:</i> gli obiettivi dell'area Biblioteca <i>B01. Attività e servizi a supporto della didattica</i>, <i>B02. Attività e servizi a supporto della ricerca</i> e <i>B03. Attività e servizi a supporto della Terza Missione</i>, i cui indicatori fanno riferimento alla media dei valori del triennio precedente</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 del 50% <input checked="" type="checkbox"/> No </p>
<p><i>Esempi:</i></p>	
<p><i>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</i> Si constata un eccessivo ricorso a target temporali (rispetto delle scadenze, spesso dettagliato in fasi specifiche), i quali costituiscono un utile strumento di monitoraggio delle attività per la realizzazione di un obiettivo, ma non una misura della qualità dei risultati ottenuti.</p>	

8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi	
8.1. Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	L'assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi strategici avviene solo in modo indiretto, ovvero assegnando annualmente i budget di ciascun Dipartimento e di ciascuna Area dirigenziale, in base alle nuove strategie e alla spesa storica secondo il bilancio riclassificato per programmi e missioni : cfr. bilancio preventivo https://www.unimib.it/ateneo/bilancio-ateneo
8.2. Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	In occasione della definizione di ciascun obiettivo operativo, il Dirigente a cui sarà assegnato è tenuto a indicare le persone o almeno le strutture coinvolte nella sua realizzazione.
Esempi:	
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"/> No
Esempi:	
9.2. Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?	<input type="checkbox"/> Sì, tutti i servizi <input type="checkbox"/> Sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> Sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> No
Esempi:	
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, tutti <input type="checkbox"/> Sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> Sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> No
Esempi:	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

2.3 – Qualità dei servizi

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?

- alta
 media
 bassa

Esempi: Come si può notare consultando la Carta dei Servizi dell'Ateneo <https://www.unimib.it/carta-dei-servizi-ateneo> gli standard di qualità più ricorrenti riguardano la facilità di accesso ai servizi (in termini di estensione oraria e varietà dei canali) e la soddisfazione espressa dagli utenti.

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?

Gli stakeholder sono coinvolti nel processo di monitoraggio dei servizi erogati solo attraverso l'elaborazione delle loro risposte ai questionari di soddisfazione a cui sono sottoposti annualmente

Esempi:

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

2.4 – Pari opportunità

11. Promozione delle pari opportunità

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

Gli obiettivi per favorire lo sviluppo delle pari opportunità sono definiti nel Piano delle Azioni positive 2019/2022 <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

Esempi: Il Piano delle Azioni positive 2019/2022 prevede iniziative in tre ambiti: per il benessere organizzativo e welfare (es. organizzazione del lavoro flessibile, sportello di consulenza su molestie e mobbing, Indagine sulle molestie sessuali), per le pari opportunità e gli studi di genere (es. monitoraggio delle carriere del personale universitario, sostegno ai programmi di ricerca focalizzati sulle tematiche di genere, revisione dei documenti amministrativi nell'ottica di adottare un linguaggio neutro rispetto al genere), per azioni trasversali (es. organizzazione di corsi sulle tematiche di genere, realizzazione di una rete cittadina dei CUG).

2.5 – Valutazione individuale

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%

Esempi: Si tratta degli obiettivi operativi già descritti nella precedente sezione 2.2 del presente documento

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

Sì, nei modi già descritti al precedente punto 5.2 del presente documento

2.6 – Processo di pianificazione

13. Coinvolgimento dei vari soggetti	
13.1. Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?	<input checked="" type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
<p><i>Esempi:</i> 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 dalla Commissione Personale di tale organo e poi approvato dallo stesso</p>	
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><i>Esempi:</i> Viceversa, la dirigenza non è particolarmente coinvolta nella definizione del Piano Strategico, ma contribuisce in modo fondamentale all'elaborazione del Piano della Performance, nei modi descritti nel precedente punto 5.2 del presente documento.</p>	
<p><i>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</i></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><i>Esempi:</i></p>	
14.2. Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?	<p>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.</p>
<p><i>Esempi:</i> Tali indicazioni sono contenute soprattutto nell'annuale Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione https://www.unimib.it/ateneo/organi/nucleo-valutazione/supporto-amministrativo-documenti-e-relazioni/documenti-e-relazioni</p>	
<p><i>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</i></p>	
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 type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma senza scambio automatico di informazioni <input checked="" type="checkbox"/> almeno uno dei due processi non usa sistemi informatici

<p><i>Esempi:</i> Il processo di redazione del Piano della Performance è interamente affidata ad archivi di documenti MS Word ed Excel, per cui l'integrazione col sistema Cineca UGov Contabilità resta essenzialmente manuale.</p>	
<p>15.2. Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No</p>
<p><i>Esempi:</i> Ogni anno, le attività di elaborazione del bilancio preventivo di Ateneo iniziano a ottobre/novembre e si concludono a dicembre, offrendo così la possibilità di considerare il finanziamento degli obiettivi dell'anno successivo.</p>	
<p>15.3. Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?</p>	<p>Il coordinamento tra l'Area Risorse finanziarie e il Settore Programmazione e controllo è ancora parziale e migliorabile, anzitutto attraverso l'implementazione di una base dati per la definizione degli obiettivi di performance</p>
<p>16. Informazioni ulteriori sui processi</p>	
<p>16.1. È 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: si veda capitolo 3.2 del Sistema di Misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo <input type="checkbox"/> Sì, parzialmente. Specificare quale: <input type="checkbox"/> No</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>Oltre a essere liberamente accessibile online nella sezione Amministrazione trasparente del sito web di Ateneo, il Piano della Performance viene illustrato al pubblico in occasione delle Giornate della Trasparenza e al personale in occasione di incontri plenari (della Direzione generale con tutto il personale), nonché di riunioni settoriali (dei Dirigenti con tutto il personale afferente all'Area)</p>

3. Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi

N. obiettivi operativi tot.	73
N. obiettivi operativi con indicatori	73
N. indicatori tot.	169
N. indicatori privi di formula di calcolo	0
N. indicatori privi di target annuale	0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	0
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate	73
N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali	0