



**SARDEGNA  
RICERCHE**

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della Performance 2017

*Aprile 2017*

## **1. Introduzione**

Il presente documento conclude il monitoraggio di primo livello riguardante l'avvio del Ciclo della performance 2017 dell'agenzia regionale Sardegna Ricerche, che, secondo quanto indicato nelle Delibere n. 23/2013 e n. 6/2013 della Civit, è affidato all'OIV.

Tale attività di monitoraggio si basa sul Piano della performance 2017-2019 e sul Programma di attività annuale, approvati con la Determinazione DET DG 465 DEL 31/03/2017 e trasmessi all'OIV in data 03/04/2017, e ha come obiettivo la verifica della corretta procedura e applicazione delle Delibere CIVIT di riferimento (delibere n. 112/2010 e n. 6/2013) e l'individuazione di eventuali criticità, al fine di promuovere interventi migliorativi.

Il ciclo di gestione della performance di Sardegna Ricerche, come definito nel documento “Sistema di pianificazione e controllo e sistema di valutazione” prevede che il Piano delle performance sia predisposto a valle del Programma di attività annuale. Sardegna Ricerche, infatti, opera, in coerenza con gli indirizzi della Regione, sulla base di programmi strategici e attraverso il Programma annuale di attività; quest'ultimo, corredato del budget finanziario ed economico, definisce gli obiettivi, le priorità, le risorse necessarie alla loro realizzazione e le modalità di verifica e controllo del raggiungimento degli obiettivi rispetto ai risultati attesi.

Le linee guida definite nella Delibera CIVIT n. 23/2013 e relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alle modalità di svolgimento del controllo di primo livello sull'avvio del Ciclo della performance, seppure non vincolanti, hanno costituito il riferimento principale con particolare riguardo ad alcuni punti dei sei argomenti proposti nella Scheda Standard di monitoraggio, allegata al presente documento.

## **2. Il Piano delle performance**

La principale novità del Piano delle performance 2017-2019 è la sua contestuale predisposizione e approvazione con il Programma di attività annuale che descrive il percorso individuato dall'ente per dare attuazione, nello specifico per il 2017, alle indicazioni e agli indirizzi contenuti nella pianificazione strategica regionale e definiti nel dettaglio, per Sardegna Ricerche, a dicembre 2016.

Il Piano delle Performance si compone di una parte generale a cui si collega il Programma di attività annuale, a sua volta corredato da un allegato tecnico.

La parte generale, in linea con le previsioni della Delibera CIVIT 112/2010, sintetizza, anche con un opportuno ausilio grafico, i seguenti contenuti:

1. la descrizione dell'“identità” dell'amministrazione, ossia di quegli elementi che consentono di identificare “chi è” (mandato istituzionale e missione) e “cosa fa” (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi) Sardegna Ricerche;

2. l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione;
3. la definizione delle aree strategiche e degli obiettivi strategici;
4. la definizione degli obiettivi operativi ;
5. il collegamento con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Nell'allegato al Programma di attività annuale sono raccolte le schede dei singoli progetti previsti, ovvero per ciascun programma operativo, assegnato alle unità organizzative (U.O). di Sardegna Ricerche, sono stati individuate le macroazioni di realizzazione, gli obiettivi, gli indicatori e i risultati attesi, le risorse umane e finanziarie assegnate. La suddivisione dei progetti è stata articolata per area strategica e obiettivo strategico.

### **3. Monitoraggio avvio ciclo della performance**

L'attività di monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2016 si è svolta attraverso le seguenti fasi:

1. esame del Piano della performance 2017-2019 e del Programma di attività annuale approvati dal DG in data 31/03/2017;
2. esame del documento "Sistema di programmazione e controllo e sistema di valutazione", approvato con deliberazione del Comitato Tecnico di Gestione n.5/36 del 31 maggio 2010, che disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
3. personalizzazione della scheda standard di monitoraggio fornita dalla CIVIT/ANAC a supporto dell'attività dell'OIV;
4. colloqui con il Responsabile Ufficio Controllo di gestione e Performance al fine della raccolta delle informazioni non direttamente desumibili dal Piano delle performance e necessarie a completare la scheda standard di monitoraggio;
5. elaborazione del giudizio di sintesi a conclusione del monitoraggio.

Dalle analisi effettuate sul Piano, sul Programma di attività annuale e dalla scheda standard di monitoraggio, l'OIV rileva quanto segue:

- a) il Piano è formulato in modo da rispettare la struttura multilivello indicata dalla Delibera CIVIT n. 112/2010, con una parte generale a cui si collega il Programma di attività annuale, a sua volta corredato da un allegato tecnico, in grado di dettagliarne il contenuto e fornire gli opportuni approfondimenti;
- b) viene presentata alla fine della parte generale una sintesi sinottica degli obiettivi di *performance*, facilmente leggibile dal lettore;
- c) nel Piano vengono individuati con chiarezza gli stakeholder esterni, ma non quelli interni. Non si evince inoltre se e quali siano state le modalità di coinvolgimento degli stakeholder per rilevare e assicurare la soddisfazione dei loro bisogni; non emerge se obiettivi, indicatori e target siano stati definiti a seguito di un processo di negoziazione con il personale;

- d) in un'apposita sezione (par. 3.3) della parte generale del Piano sono riportate le misure di prevenzione della corruzione, trasparenza ed integrità che Sardegna Ricerche intende porre in essere;
- e) nel Piano viene indicato il raccordo con il Bilancio di previsione, articolato in missioni e programmi nel rispetto dell'impostazione prevista dal D.Lgs. 118/2011 - Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi;
- f) dall'analisi degli obiettivi emerge che Sardegna Ricerche ha definito, all'interno di 8 aree strategiche, i suoi obiettivi strategici che complessivamente appaiono pertinenti con la missione istituzionale. A loro volta gli obiettivi strategici sono stati declinati in diversi obiettivi operativi che costituiscono un valido contributo al conseguimento del relativo obiettivo strategico. Tuttavia agli obiettivi strategici non sono stati associati indicatori e target, mentre per gli obiettivi operativi non sempre tali indicatori sembrano idonei a misurare le finalità che l'obiettivo intende perseguire (Argomenti 1 e 2 della scheda);
- g) con riferimento agli indicatori non è prevista l'indicazione specifica della fonte dei dati che verrà utilizzata per il loro calcolo, mentre per quel che riguarda i target associati agli indicatori non emerge se gli stessi siano definiti sulla base di valori storici o di benchmark interni o esterni;
- h) l'assegnazione delle risorse finanziarie è avvenuta sulla base del bilancio di previsione finanziario e del budget economico, sia a livello di obiettivo strategico che a livello di obiettivo operativo;
- i) l'Argomento n. 3 del questionario relativo alla Qualità dei servizi non risulta presente nel Piano della Performance e l'ente non ha definito gli standard.
- j) sul tema strategico delle pari opportunità (Argomento n.4) nel Piano non viene specificato nessun intervento;
- k) in relazione all'assegnazione degli obiettivi al personale (Argomento n.5) si fa presente che l'ente non è dotato di personale dirigente. La funzione di Direttore generale è svolta da un dirigente regionale in comando presso Sardegna Ricerche. Inoltre il sistema di valutazione attualmente in uso, approvato con la delibera del Comitato Tecnico di Gestione n. 05/036/10 del 31/05/10, prevede che il personale dipendente di Sardegna Ricerche sia valutato sulla base di due fattori di valutazione:
- il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati alla unità organizzativa (u.o.) di appartenenza (performance organizzativa);
  - le competenze organizzative (performance individuale) valutate, attraverso un'apposita scheda, dal direttore generale per il personale apicale e dai responsabili di u.o. per il restante personale.
- l) per quel che riguarda il processo di pianificazione (Argomento n.6), dalla lettura del Piano non si deduce come lo stesso si sia svolto e quale sia stato il grado di coinvolgimento dei responsabili delle u.o. Con riferimento all'OIV il suo coinvolgimento è ancora modesto nella fase di definizione degli obiettivi e più rilevante in quella di stesura materiale del Piano.

## 6. Conclusioni

Nel complesso l'OIV rileva la conformità del ciclo della performance alle disposizioni normative, un adeguato livello di comprensibilità dei contenuti, rispetto alle esigenze degli stakeholder e una buona attendibilità dei contenuti. Rispetto all'anno precedente si registrano degli interventi migliorativi relativi all'individuazione del complesso delle risorse finanziarie assegnate a ciascun obiettivo strategico. Rimangono, tuttavia, alcune criticità legate alla necessità di:

- dar conto nel Piano delle modalità di coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni;
- associare degli indicatori e dei target anche agli obiettivi strategici;
- definire meglio gli obiettivi operativi e i relativi indicatori non sempre idonei a misurare le finalità che l'obiettivo intende perseguire.

I suggerimenti proposti hanno l'obiettivo di consentire a Sardegna Ricerche di individuare idonee e future soluzioni volte a colmare le stesse criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento.

Cagliari 14/04/2017

Firma OIV monocratico

Elisabetta Reginato



## Allegato 1: Scheda standard di monitoraggio

<b>Argomento n. 1- Obiettivi strategici</b>							
<b>1. Definizione degli obiettivi strategici</b>							
1.1 Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?	<input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no						
Esempi (max 140 parole):  L'obiettivo strategico generale di Sardegna Ricerche è quello di accelerare la crescita del sistema economico regionale attraverso le leve della ricerca, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione, favorendo lo sviluppo dei settori innovativi e a elevato contenuto di conoscenza e promuovendo la competitività delle imprese dei settori tradizionali. Tale obiettivo strategico generale è coerente con la missione istituzionale di Sardegna Ricerche ed è dettagliato, per ognuna delle 8 aree strategiche, in uno o più obiettivi strategici specifici.  Per esempio  <b>A. . Area strategica Ricerca, sviluppo e trasferimento tecnologico:</b> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 25%;"><i>Obiettivo Strategico A.1</i></td> <td>Supportare la ricerca e lo sviluppo nelle aree di specializzazione individuate dalla S3</td> </tr> <tr> <td><i>Obiettivo Strategico A.2</i></td> <td>Promuovere e supportare il trasferimento tecnologico</td> </tr> <tr> <td><i>Obiettivo Strategico A.3</i></td> <td> Holding del sistema integrato dei centri di ricerca regionali</td> </tr> </table>		<i>Obiettivo Strategico A.1</i>	Supportare la ricerca e lo sviluppo nelle aree di specializzazione individuate dalla S3	<i>Obiettivo Strategico A.2</i>	Promuovere e supportare il trasferimento tecnologico	<i>Obiettivo Strategico A.3</i>	Holding del sistema integrato dei centri di ricerca regionali
<i>Obiettivo Strategico A.1</i>	Supportare la ricerca e lo sviluppo nelle aree di specializzazione individuate dalla S3						
<i>Obiettivo Strategico A.2</i>	Promuovere e supportare il trasferimento tecnologico						
<i>Obiettivo Strategico A.3</i>	Holding del sistema integrato dei centri di ricerca regionali						
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?	Risposta (max 140 parole)  Nel Piano vengono individuati con chiarezza gli stakeholder esterni, ma non quelli interni. Non si evince inoltre se e quali siano state le modalità di coinvolgimento degli stakeholder per rilevare e assicurare la soddisfazione dei loro bisogni; non emerge se obiettivi, indicatori e target siano stati definiti a seguito di un processo di negoziazione con il personale.						
Esempi (max 140 parole):							
1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?	Risposta (max 140 parole)  Le aree strategiche e i relativi obiettivi sono strettamente collegati alle indicazioni programmatiche della regione di cui Sardegna Ricerche è ente strumentale						

Esempi (max 140 parole):	
1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?	<input type="checkbox"/> sì <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
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?	<b>Risposta (max 140 parole)</b>  Sardegna Ricerche redige la Nota Integrativa dalla quale non risultano differenze rispetto al Piano delle performance
Esempi (max 140 parole):	
<b>2. Indicatori associati agli obiettivi strategici</b>	
2.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
Per gli obiettivi strategici non sono previsti indicatori	
2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<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):	
Non sono previsti indicatori	
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 type="checkbox"/> sì, per meno del 50% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> no, per nessun indicatore  (se sì) specificare i sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione

Esempi (max 140 parole): Non sono previsti indicatori	
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 più importanti fonti esterne:
Esempi (max 140 parole): Non sono previsti indicatori	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
<b>3 Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici</b>	
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 type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): Non essendo previsti per gli obiettivi strategici degli indicatori, non sono neanche indicati i relativi target	
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
Esempi (max 140 parole): .	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	



<b>4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici</b>	
4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>L'assegnazione delle risorse finanziarie avviene attraverso il bilancio di previsione finanziario</p>
Esempi (max 140 parole):	
4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>Gli obiettivi strategici sono assegnati a una o più unità organizzative (u.o.) dotate di specifiche risorse umane. Nel caso queste non fossero sufficienti a realizzare gli obiettivi può essere necessario procedere all'assunzione di personale a contratto.</p>
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

## Argomento n. 2- Obiettivi operativi

### 5. Definizione degli obiettivi operativi

- 5.1 Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?
- si, tutti
- si, almeno il 50%
- si, meno del 50%
- no

Esempi (max 140 parole):

Gli obiettivi operativi individuati si ritiene siano efficaci per contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici, anche se alcuni di essi andrebbero declinati meglio.

- 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)
- Questa informazione non si può evincere dal Piano; tuttavia, dal documento "Sistema di programmazione e controllo e sistema di valutazione" si rileva che
- ciascun responsabile di struttura formula, a preventivo, le proposte di obiettivi e di attività e i relativi indicatori (*parametri obiettivo*), negoziandoli con il direttore generale; effettua le verifiche, intermedie e finali, sui risultati conseguiti con l'utilizzo degli indicatori programmati
  - il direttore generale negozia le proposte con i responsabili delle strutture, le coordina e formula la proposta finale di piano della performance

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

### 6. Indicatori associati agli obiettivi operativi

- 6.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?
- si, tutti
- si, almeno il 50%
- si, meno del 50%
- no

Esempi (max 140 parole):

Per ogni obiettivo operativo vengono individuati uno o più indicatori che talvolta non sembrano idonei a misurare le finalità che l'obiettivo intende perseguire

6.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
6.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	<input checked="" type="checkbox"/> si, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> si, per almeno il 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> si, per meno del 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> no, per nessun indicatore  (se si) specificare i sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:
Esempi (max 140 parole):	
6.4 Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	<input type="checkbox"/> si, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> si, per meno del 10% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> no  (se si) specificare le 5 più importanti fonti esterne:
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
<b>7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi</b>	
7.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	<input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	

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"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole): .	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	
<b>8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi</b>	
8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	Risposta (max 140 parole) L'assegnazione delle risorse finanziarie avviene sulla base del bilancio di previsione finanziario e del budget economico.
Esempi (max 140 parole):	
8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	Risposta (max 140 parole) Ciascun obiettivo operativo è assegnato a una u.o. dotata di specifiche risorse umane. Nel caso queste non fossero sufficienti a realizzare l'obiettivo può essere necessario procedere all'assunzione di personale a contratto.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

### Argomento n. 3 - Qualità dei servizi

10. Standard di qualità dei servizi a domanda individuale

Non sono stati definiti gli 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 (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'adeguatezza 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

11. 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)

Nel Piano non viene specificato alcun intervento.

Esempi (max 140 parole):

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

## Argomento n. 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?	<input type="checkbox"/> si, a tutti <input type="checkbox"/> si, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, a meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):  Attualmente Sardegna Ricerche non dispone di incarichi dirigenziali, a eccezione del Direttore generale, ma solo di responsabili di struttura a cui non sono assegnati obiettivi individuali.	
12.2 Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?	Risposta (max 140 parole)
Esempi (max 140 parole):  Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: Nel par.4.3 "I criteri di assegnazione degli obiettivi al personale" si riporta il sistema di valutazione attualmente in uso, che prevede che il personale dipendente di Sardegna Ricerche sia valutato sulla base di due fattori: a) il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati all'unità organizzativa (U.O.) di appartenenza (performance organizzativa); b) le competenze organizzative (performance individuale). Queste ultime, in particolare, attraverso una scheda di valutazione, sono valutate dal Direttore generale per il personale apicale e dai responsabili di U.O. per il restante personale	

## 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

Esempi (max 140 parole):

Il Piano è stato approvato dal Direttore Generale che, secondo quanto riportato nel documento "Sistema di programmazione e controllo e sistema di valutazione" negozia le proposte con i responsabili delle strutture, le coordina e formula la proposta finale del piano della performance.

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

alto  
 medio  
 basso

Esempi (max 140 parole):

Non è possibile evincere questa informazione dal Piano, ma dall'incontro con il Responsabile Ufficio Controllo di gestione e Performance è emerso che il grado di coinvolgimento dei responsabili delle Unità Organizzative è stato elevato.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

### 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  

- Modesta con riferimento alla definizione degli obiettivi
- Rilevante con riferimento alle modalità di stesura del piano

 nessuna

Esempi (max 140 parole):

Il coinvolgimento dell' OIV è stato piuttosto limitato nella fase di definizione degli obiettivi e più rilevante in quella di stesura materiale del Piano

14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?	Risposta (max 140 parole)  Modesto con riferimento alla definizione degli obiettivi  Rilevante con riferimento alle modalità di stesura del piano  .....
Esempi (max 140 parole):  Riguardo alla stesura del piano sono stati accolti alcuni suggerimenti offerti dall'OIV nella precedente relazione di monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance quale quello relativo alla necessità di individuare il complesso delle risorse finanziarie assegnate a ciascun obiettivo strategico.	
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
Esempi (max 140 parole):  L'infrastruttura informativa a disposizione di Sardegna Ricerche ha subito una radicale trasformazione con il passaggio al sistema contabile SIBEAR che ha temporaneamente rallentato la possibilità di effettuare analisi sull'utilizzo efficiente ed economico delle risorse assegnate a specifici progetti o attività svolte, dando la precedenza ad analisi di carattere puramente finanziario. Le analisi del primo tipo sono ora ricondotte a mere valutazioni extracontabili	
15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?	<input checked="" type="checkbox"/> si  <input type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
15.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?	Risposta (max 140 parole)  Non si evince dal Piano questa informazione.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	



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 type="checkbox"/> si, specificare quale: <input type="checkbox"/> si parzialmente , specificare quale: <input checked="" type="checkbox"/> no
Esempi (max 140 parole):	
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?	Risposta (max 140 parole)  Il Piano sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	