



**SARDEGNA
RICERCHE**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della Performance 2019

Febbraio 2019

1. Introduzione

Il presente documento conclude il monitoraggio di primo livello riguardante l'avvio del Ciclo della performance 2019 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 2019-2021 e sul Programma di attività annuale, approvati con la Determinazione DET DG 179 del 31/01/2019 e trasmessi all'OIV in data 04/02/2019, 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 delle linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica (linee guida n. 1), emanate nel mese di Giugno 2017, in parte sostitutive delle suddette delibere. Saranno inoltre individuate eventuali criticità, al fine di promuovere interventi migliorativi.

Il ciclo di gestione della performance di Sardegna Ricerche, come definito nel nuovo documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con la Determinazione DET DG 1629 del 28/12/2017, 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

Il Piano delle Performance si compone di una parte generale a cui si collegano due allegati tecnici: il Programma di attività annuale e gli Obiettivi individuali per il 2019. La parte generale del Piano, in linea con le previsioni della Delibera CIVIT 112/2010 e con le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica (linee guida n. 1), 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 1 "Programma annuale di attività anno 2019" 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. Nell'allegato 2 "Obiettivi individuali 2019" per ogni dipendente sono riportati gli obiettivi assegnati e il loro peso, gli indicatori e i risultati attesi.

3. Monitoraggio avvio ciclo della performance

L'attività di monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2019 si è svolta attraverso le seguenti fasi:

1. esame del Piano della performance 2019-2021 e dei suoi allegati approvati dal DG in data 31/01/2019;
2. esame del nuovo documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance ", approvato con Determinazione DET DG 1629 del 28/12/2017, 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 e i suoi allegati e dalla scheda standard di monitoraggio, l'OIV rileva quanto segue:

- a) il Piano è formulato in modo da rispettare la struttura multilivello, con una parte generale a cui si collegano i due allegati tecnici: il Programma di attività annuale e gli Obiettivi individuali per il 2019, 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. Quest'ultima informazione si evince dai colloqui con il DG e il Responsabile Ufficio Controllo di gestione e dalla lettura del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dove emerge che la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target è frutto di un processo di negoziazione dapprima del DG con i Responsabili di U.O e poi di quest'ultimi con i loro dipendenti;

- 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 Quadro finanziario (par. 3.3) in cui le risorse, previste per il triennio 2019-2021, sono raggruppate per area strategica e obiettivo strategico e raccordate con le azioni del Bilancio di previsione;
- 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 questi ultimi sono stati declinati in diversi obiettivi operativi che costituiscono un valido contributo al conseguimento del relativo obiettivo strategico. Dalla lettura del documento relativo al nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" si evince, inoltre, che la misurazione della performance complessiva dell'intera Agenzia avviene mediante la valutazione degli indicatori stabiliti nella fase di programmazione operativa per ogni singolo progetto/macro-attività, aggregati per obiettivo strategico e area strategica, in base al peso percentuale stabilito dal Direttore Generale con propria determinazione (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 in uso a partire dal 2018, approvato con la Determinazione DET DG 1629 del 28/12/2017, prevede che la valutazione della performance individuale del personale dipendente di Sardegna Ricerche sia di tipo misto e si fondi sulle seguenti due aree:
- obiettivi di performance individuale, assegnati dal Direttore Generale ai Responsabili di UO e da questi ultimi a tutti i dipendenti;
 - comportamenti professionali (ovvero competenze) e capacità necessarie per il perseguimento di tali obiettivi .
- 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. Tali

informazioni, come detto sopra si evincono dai colloqui con il DG e il Responsabile Ufficio Controllo di gestione e dalla lettura del "Sistema di misurazione e valutazione della performance". Con riferimento all'OIV, il suo coinvolgimento è stato particolarmente rilevante nella fase relativa alla corretta definizione, degli indicatori e dei relativi target associati agli obiettivi operativi e individuali.

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, dove si erano registrati notevoli interventi migliorativi relativi all'assegnazione ai dipendenti di obiettivi individuali e alla migliore definizione degli obiettivi operativi e dei relativi target e indicatori, non si segnalano grosse novità.

Si rileva solo una piccola criticità legata alla necessità di dar conto nel Piano delle modalità di coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni.

Da ultimo si suggerisce, al fine di garantire una maggiore comprensibilità dei contenuti, di includere nel Piano delle performance i pesi delle aree strategiche definiti dal Direttore Generale con propria determinazione e attualmente previsti nell'Allegato bis di tale determina.

Cagliari 07/02/2019

Firma OIV monocratico

Elisabetta Reginato



Allegato 1: Scheda standard di monitoraggio

Argomento n. 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?	<input checked="" 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): 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 e viene articolato in diversi ambiti di intervento dell'ente che possono essere denominati Aree Strategiche. Nello specifico Sardegna Ricerche ha previsto 8 Aree Strategiche ognuna delle quali è a sua volta articolata in uno o più obiettivi strategici specifici, che nell'ambito dell'area ci si propone di perseguire. Per esempio A. . Area strategica Ricerca, sviluppo e trasferimento tecnologico: <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tbody> <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> </tbody> </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. Quest'ultima informazione emerge dai colloqui con il Direttore Generale e con il Responsabile Ufficio Controllo di gestione e dalla lettura del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" da dove si evince che: la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target sia frutto di un processo di negoziazione dapprima del DG con i Responsabili di U.O e poi di quest'ultimi con i loro dipendenti						
Esempi (max 140 parole):							

<p>1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>Le aree strategiche e i relativi obiettivi sono strettamente collegati alle indicazioni programmatiche della regione di cui Sardegna Ricerche è ente strumentale. Per tale motivo nel caso in cui gli indirizzi strategici pervenuti dalla regione modifichino o integrino le priorità strategiche assegnate all'Agenzia, è possibile procedere ad una revisione del documento stesso.</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</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</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</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>Risposta (max 140 parole)</p> <p>Sardegna Ricerche redige la Nota Integrativa dalla quale non risultano differenze rispetto al Piano delle performance</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</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 checked="" type="checkbox"/> sì, tutti</p> <p><input type="checkbox"/> sì, almeno il 50%</p> <p><input type="checkbox"/> sì, meno del 50%</p> <p><input type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p> <p>Gli indicatori relativi agli obiettivi strategici sono il risultato del processo di aggregazione degli indicatori stabiliti nella fase di programmazione operativa per ogni singolo progetto/macro-attività</p>	
<p>2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti</p> <p><input type="checkbox"/> sì, almeno il 50%</p> <p><input type="checkbox"/> sì, meno del 50%</p> <p><input type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	

<p>2.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</p>	<p><input type="checkbox"/> si, per tutti gli indicatori</p> <p><input type="checkbox"/> si, per almeno il 50% degli indicatori</p> <p><input type="checkbox"/> si, per meno del 50% degli indicatori</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no, per nessun indicatore</p> <p>(se si) specificare i sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>2.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</p>	<p><input type="checkbox"/> si, per almeno il 10% degli indicatori</p> <p><input type="checkbox"/> si, per meno del 10% degli indicatori</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no</p> <p>(se si) specificare le più importanti fonti esterne:</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</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"/> si, tutti</p> <p><input type="checkbox"/> si, almeno il 50%</p> <p><input type="checkbox"/> si, meno del 50%</p> <p><input type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</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"/> si, tutti</p> <p><input type="checkbox"/> si, almeno il 50%</p> <p><input type="checkbox"/> si, meno del 50%</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no</p>

Esempi (max 140 parole):

.

Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:

4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici

4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?

Risposta (max 140 parole)

L'assegnazione delle risorse finanziarie avviene attraverso il bilancio di previsione finanziario

Esempi (max 140 parole):

4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?

Risposta (max 140 parole)

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.

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 misurazione e valutazione della performance", si rileva che la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target è frutto di un processo di negoziazione dapprima del DG con i Responsabili di U.O e poi di quest'ultimi con i loro dipendenti

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 risultano 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 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 checked="" 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:	
7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi	
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):	

<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"/> si, tutti</p> <p><input type="checkbox"/> si, almeno il 50%</p> <p><input type="checkbox"/> si, meno del 50%</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p> <p>.</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	
<p>8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi</p>	
<p>8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>L'assegnazione delle risorse finanziarie avviene sulla base del bilancio di previsione finanziario e del budget economico.</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>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.</p>
<p>Esempi (max 140 parole):</p>	
<p>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</p>	

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 checked="" type="checkbox"/> sì, a tutti <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input 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, a partire dal 2018, 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) Il Direttore generale, a valle di un processo di negoziazione svolto con i Responsabili delle Unità Organizzative dell'Agenzia, assegna loro gli obiettivi, individuando i programmi/progetti/attività da svolgere nell'anno considerato e le risorse umane, strumentali e finanziarie attribuite
Esempi (max 140 parole):	
Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:	

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 " del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" 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

- Il coinvolgimento è stato rilevante con riferimento alla stesura del nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e alla definizione degli indicatori e dei target associati agli obiettivi operativi e individuali

Esempi (max 140 parole):

L' OIV ha collaborato attivamente con il Direttore Generale e con il Responsabile Ufficio Controllo di gestione nella stesura del nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?	Risposta (max 140 parole) Rilevante
Esempi (max 140 parole): Durante la fase di predisposizione del Piano delle Performance l'OIV ha avuto numerosi incontri con i responsabili delle U.O. al fine di assisterli nella corretta definizione degli indicatori e dei target idonei a misurare il raggiungimento degli obiettivi operativi e individuali.	
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): Nel 2018 è stato avviato un nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" la cui implementazione è tuttora in esecuzione. Bisognerà attendere la fine del corrente ciclo della performance per poter esprimere un giudizio in merito	
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:	