

**PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE
TRIENNIO 2020-2022**

Sommario

1. Introduzione	2
2. Inquadramento strategico dell’Ateneo	3
2.1 Integrazione tra Piano Integrato della Performance e Piano Strategico	4
2.2 Integrazione tra Piano Integrato della Performance e Bilancio	8
2.3 Integrazione tra Piano Integrato della Performance e PTPC.....	9
2.3.1 Analisi delle aree di rischio.....	9
2.3.2 Comunicazione e Trasparenza	10
2.4 Integrazione tra Piano Integrato della Performance e Piano Triennale Azioni Positive.....	10
3. Criteri per la misurazione e valutazione della performance	11
3.1 Performance Istituzionale.....	11
3.2 Performance Organizzativa.....	13
3.3 Performance Individuale.....	15
4. Allegati	18
A) Documento Economico-Finanziario di raccordo tra Piano Strategico 2019-2024 e Programmazione Economico-Finanziaria triennale 2020-2022.....	18
B) Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022	18
C) Report Progetti Strategici 2020.....	18
D) Schede Performance Organizzativa 2020	18
E) Schede Valutazione Performance 2020 (10 tipologie)	18
F) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022.....	18

1. Introduzione

Il Piano Integrato della Performance (PIP) è il documento programmatico triennale che integra, con riferimento al periodo 2020-2022, il Piano della Performance con il Piano per la Trasparenza e l'Anticorruzione dell'Università del Piemonte Orientale.

Esso viene aggiornato ogni anno entro il 31 gennaio e pubblicato sul sito web di Ateneo sotto alla voce Performance nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il presente documento è adottato in coerenza con l'indirizzo strategico delineato dal "Piano Strategico 2019-2024"¹, i criteri e le modalità di misurazione e valutazione delle performance indicate nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020" (SMVP)² e con le risorse economiche previste dal "Bilancio di Previsione Triennale 2020-2022"³.

Nel PIP sono definiti gli obiettivi, gli indicatori ed i comportamenti organizzativi inerenti le performance di Direttore Generale, Dirigenti e di tutto il PTA, che sono oggetto di valutazione nelle specifiche Schede (allegato D).

Nella Relazione finale sulle performance, da adottare entro il 30 giugno, sono evidenziati a consuntivo i risultati ottenuti dall'Ateneo nell'anno precedente dal punto di vista: istituzionale, organizzativo ed individuale con rilevazione degli eventuali scostamenti rispetto ai target preventivati in termini di obiettivi, indicatori e costi.

In un'ottica di miglioramento continuo, nella redazione del seguente Piano Integrato, sono stati tenuti in considerazione, in particolare, i seguenti documenti: "Feedback al PIP 2019-2021" e "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane"⁴, prodotti dall'ANVUR, "Relazione annuale del Nucleo di Valutazione anno 2019" ed il D.Lgs n.74/2017.

Come previsto dall'art. 8 del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", l'Amministrazione si impegna, in caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, a comunicare tempestivamente i motivi al Dipartimento della funzione pubblica.

¹ APPROVATO DAL CDA IL 21/12/2018 ([LINK AL SITO DI ATENEO](#)).

² APPROVATO DAL CDA IL 20/12/2019 ([LINK AL SITO DI ATENEO](#)).

³ APPROVATO DAL CDA IL 20/12/2019 ([LINK AL SITO DI ATENEO](#)).

⁴ GENNAIO 2019.

2. Inquadramento strategico dell'Ateneo

La *Vision* dell'Ateneo è proiettata a “garantire la centralità dello studente”, la prima delle cinque linee strategiche, stabilite nel Piano Strategico 2019-2024 (par. 4.3, pag. 12), sotto riportate con i relativi obiettivi strategici, tramite un’offerta di servizi e di percorsi formativi di qualità finalizzati alla sua crescita personale e professionale.

<p>garantire la centralità dello studente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento dell’offerta residenziale, strutturale e delle attività ricreative • Miglioramento della mobilità tra le sedi • Rafforzamento di orientamento, tutorato, job placement e servizi agli studenti • Creare una popolazione universitaria cosmopolita • Commissione per il diritto allo studio
<p>promuovere una ricerca multidisciplinare d’impatto nazionale e internazionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento della qualità dei prodotti della ricerca • Sviluppo di progetti di ricerca innovativa e interdisciplinare tra Dipartimenti; consolidamento e incremento del numero dei Dipartimenti di eccellenza • Potenziamento del dottorato di ricerca • Incremento dell’internazionalità della ricerca • Miglioramento del successo nei bandi competitivi
<p>favorire l’innovazione e l’internazionalizzazione della didattica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento dell’interdisciplinarietà e dell’intersettorialità dell’offerta formativa • Aumento dei corsi di studio innovativi e internazionali • Accredimento periodico dell’Ateneo e dei corsi di studio • Commissione di Ateneo per le relazioni internazionali • Apprendimento <i>online</i>
<p>introdurre procedure di <i>best practice</i> per elevare gli standard qualitativi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riorganizzazione e Razionalizzazione della struttura amministrativa e tecnica dell’Ateneo • Realizzazione di interventi organizzativi urgenti: implementazione del supporto tecnico-amministrativo alla didattica, alla ricerca, agli acquisti e alle biblioteche. • Incentivazioni e premialità delle professionalità e miglioramento dell’efficacia del sistema tecnico-amministrativo e della docenza • Aggiornamento delle politiche di reclutamento delle risorse umane • Politica orientata a favorire l’incremento e l’efficacia delle Scuole
<p>valorizzare l’interazione con il territorio e il mondo produttivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del trasferimento della conoscenza, del <i>public engagement</i> e delle attività di terza missione • Promozione dell’immagine e delle attività dell’UPO a livello locale, nazionale e internazionale • Avvio delle procedure per l’istituzione della Fondazione UPO

Durante questo secondo anno di mandato del Rettore, sfruttando l’esito dell’approfondita mappatura dei processi, conclusasi a gennaio 2020, si procederà alla progettazione di un nuovo assetto organizzativo più efficace.

In quest'ottica anche la struttura dell'organigramma sarà quindi rivista ed organizzata, in modo tale da ri-orientare l'intera organizzazione nella direzione prevista dal Piano Strategico di Ateneo, nel rispetto del quadro normativo delle regole di finanza pubblica e delle norme che regolano l'Anticorruzione.

2.1 Integrazione tra Piano Integrato della Performance e Piano Strategico

La performance dell'UPO è basata sui risultati che l'Ateneo consegue svolgendo determinate attività al fine del raggiungimento di obiettivi sia dell'Amministrazione nel suo complesso che delle strutture organizzative in cui essa si articola.

Il "Piano Integrato della Performance" trae origine dal Piano Strategico di Ateneo di cui è una coerente declinazione operativa.



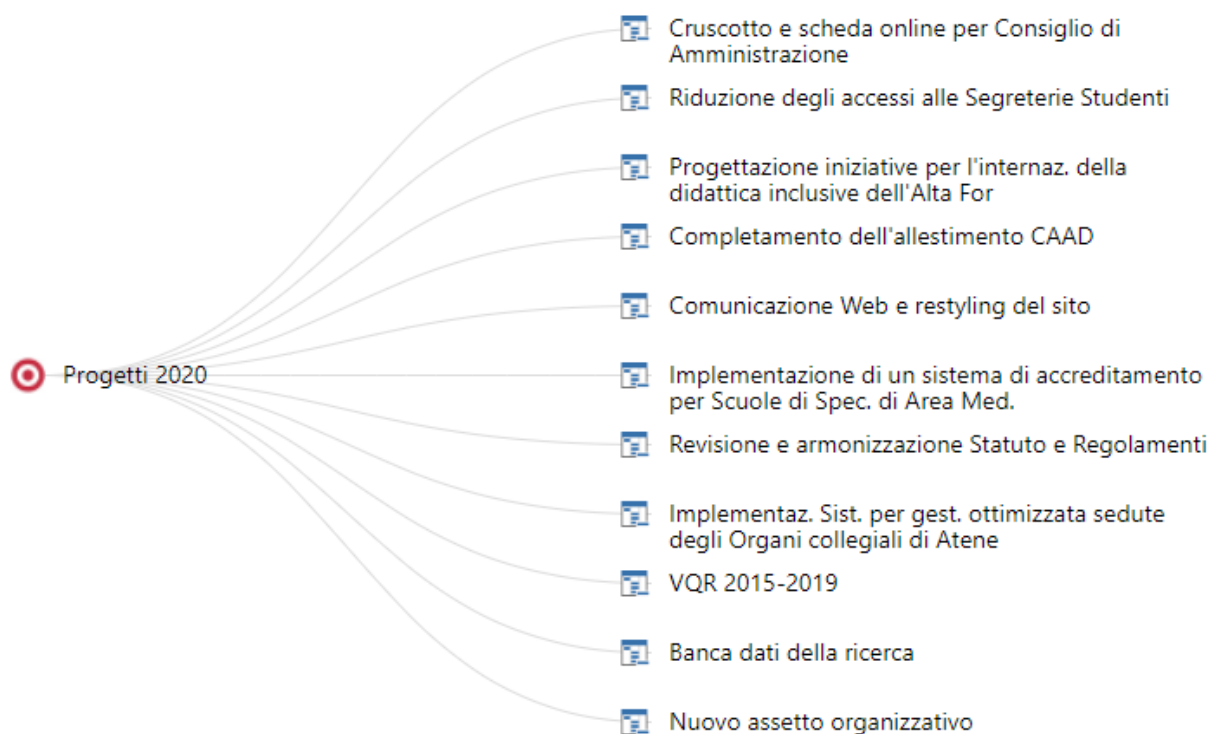
Il CdA, in un processo del tipo *top-down*, su proposta della Direzione Generale, individua gli obiettivi specifici da assegnare alle strutture, centrali e dipartimentali, tramite il PIP, in coerenza con la programmazione economico-finanziaria dell'Ateneo.

Come indicato nel SMVP 2020, entro il mese di dicembre 2019 le strutture organizzative di 1° livello (Settori ed Uffici) presenti in Amministrazione Centrale e nei Dipartimenti, in una logica *bottom-up*, hanno avanzato delle proposte di progetto.

Questi progetti, coerenti con il piano strategico di Ateneo, possono essere trasversali e coinvolgere quindi il personale di differenti Unità Organizzative, fissando eventuali obiettivi intermedi di progetto.

A seguito di questa fase di condivisione, la Direzione Generale ha valutato e approvato le seguenti proposte:

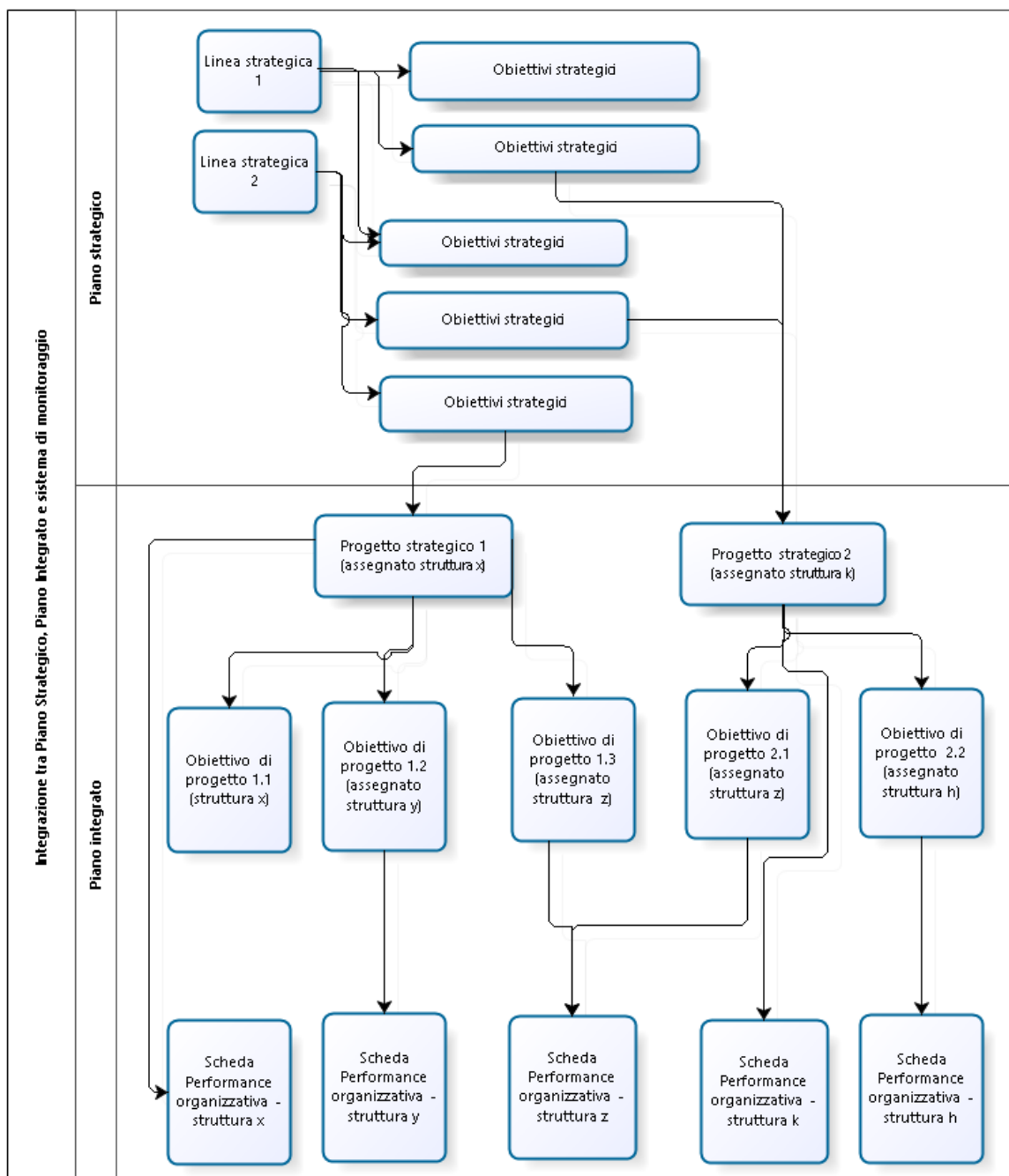
Grafo struttura: Progetti 2020



Nella tabella seguente sono indicati gli obiettivi specifici considerati prioritari dall'UPO per il 2020 con l'indicazione del loro collegamento agli obiettivi strategici del Piano Strategico 2019-2024:

Obiettivo specifico	Collegamento con Piano Strategico
1. Nuovo assetto organizzativo	Obiettivo Strategico 4.1
2. Revisione e armonizzazione Statuto e Regolamenti	Obiettivo Strategico 4.2
3. Implementazione di un sistema di accreditamento delle Scuole di Specializzazione di Area Medica	Obiettivo Strategico 3.3
4. Progettazione iniziative per l'internazionalizzazione della didattica inclusive dell'Alta Formazione	Obiettivo Strategico 3.1, 3.2
5. Riduzione degli accessi alle Segreterie Studenti	Obiettivo Strategico 1.3
6. VQR 15-19	Obiettivo Strategico 2.1
7. Comunicazione Web e restyling del sito	Obiettivo Strategico 5.2
8. Completamento dell'allestimento CAAD	Obiettivo Strategico 2.2
9. Cruscotto e scheda online per Consiglio di Amministrazione	Obiettivo Strategico 4.4
10. Implementazione sistema per la gestione ottimizzata delle sedute degli Organi collegiali di Ateneo	Obiettivo Strategico 4.1, 4.2
11. Banca dati della ricerca	Obiettivo Strategico 2.1

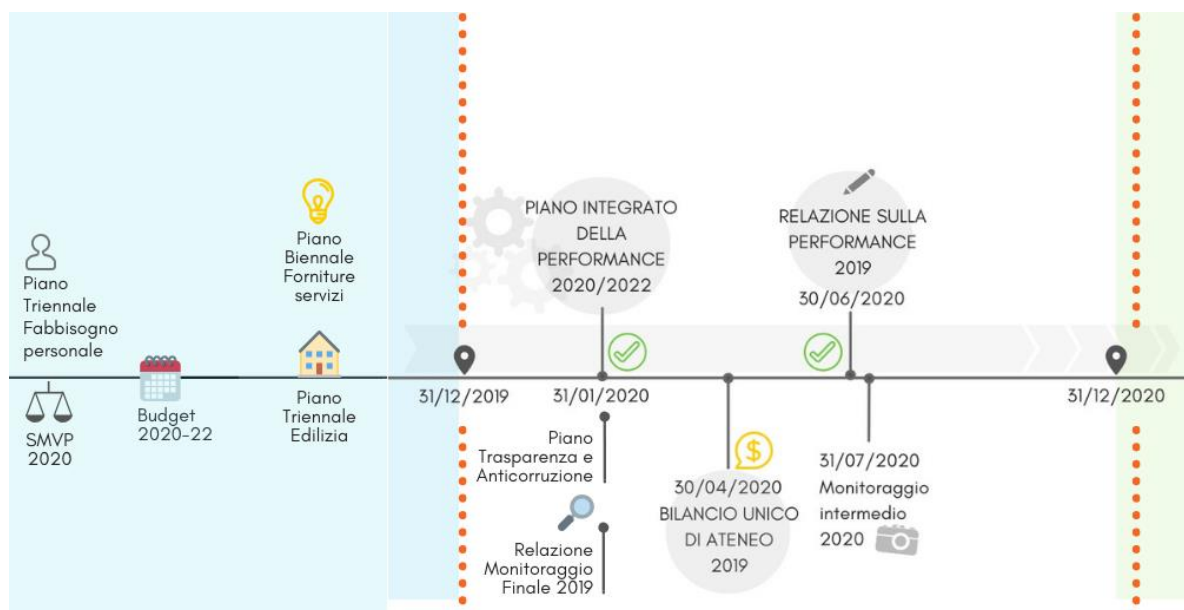
I progetti e gli obiettivi intermedi dei progetti confluiscono nella scheda di performance organizzativa delle strutture coinvolte.



Entro la fine del mese di gennaio avviene la fase di assegnazione di progetti e obiettivi a tutte le strutture organizzative tramite le schede di performance organizzativa.

I progetti strategici approvati sono riportati in allegato al presente Piano Integrato (Allegato C).

2.2 Integrazione tra Piano integrato delle Performance e Bilancio



Come stabilito nelle nuove “Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane” (gennaio 2019), un processo completo di budget oltre a prevedere, come raffigurato nel cronoprogramma, una circolarità tra i diversi momenti della programmazione (strategica, economico-patrimoniale-finanziaria ed operativa), porta con sé l’idea di una ciclicità che dovrebbe saldarlo stabilmente al momento della rendicontazione.

Legare il processo di budget alle strategie e ai risultati ottenuti nel ciclo precedente influenza notevolmente la cultura organizzativa, in quanto accresce la responsabilizzazione degli organi di governo sulla distribuzione delle risorse tra dipartimenti e aree dirigenziali e su un loro utilizzo efficace ed efficiente.

Per questo motivo è importante che la costruzione del budget sia coerente con le linee strategiche indicate dalla governance.

L’UPO attraverso il Documento Economico-Finanziario di raccordo tra il Piano Strategico 2019-2024 e la Programmazione Economico-Finanziaria triennale 2020-2022, allegato A al presente Piano Integrato, ha creato un collegamento tra gli obiettivi strategici e le risorse necessarie per

raggiungerli. In questo documento in corrispondenza di ogni obiettivo strategico è indicata la quantità di risorse necessarie in una prospettiva triennale. Questi importi sono dati dalle somme delle spese previste per il funzionamento dell'attività amministrativa e dagli eventuali costi necessari per il perseguimento degli obiettivi annuali.

In contemporanea alla redazione del nuovo bilancio di previsione triennale 2020-2022 sono stati definiti gli obiettivi per il 2020 con i vari Responsabili, che hanno potuto avanzare delle proposte di progetto poi negoziate ed approvate. A tal fine le tempistiche della programmazione economico-finanziaria e quelle del Sistema delle performance sono state riallineate, in modo da consentire l'utilizzo delle informazioni derivanti dalla programmazione degli obiettivi per la costruzione del budget di previsione.

I Progetti strategici, riportati nell'allegato C, evidenziano le risorse aggiuntive necessarie alla realizzazione del progetto, finanziate nel budget di previsione 2020-2022.

2.3 Integrazione tra Piano integrato delle Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Il Piano integrato della performance 2020-2022, in linea con il Piano Strategico ed il PTPC, prevede, nell'ambito del progetto "Nuovo assetto organizzativo" assegnato alla Direzione Generale, un obiettivo intermedio riferito alla Prevenzione della Corruzione. La revisione dei processi, sia con riferimento al Piano strategico di Ateneo, sia con riferimento alla prevenzione della corruzione, dovrà essere compatibile con i mutamenti del contesto normativo-finanziario in essere, al fine di garantire il rispetto dei nuovi vincoli normativi in tema di finanza pubblica, trasparenza e prevenzione della corruzione.

2.3.1 Analisi delle aree di rischio

La mappatura dei processi, obiettivo strategico che era stato previsto già nel 2019, consentirà di rilevare con maggiore efficacia, le aree maggiormente esposte a possibili dinamiche corruttive con riferimento alla progettazione del nuovo assetto organizzativo dell'ateneo.

Nell'aggiornamento 2017 al "Piano Nazionale Anticorruzione" (PNA), l'ANAC individua le nuove aree di rischio specifiche per le università ed indicate nel "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione" (PTPC). Nel Piano Integrato, nell'ambito del progetto "Nuovo assetto organizzativo" è presente un Obiettivo riguardante l'Analisi e la mappatura dei rischi nell'ambito dell'Anticorruzione.

2.3.2 Comunicazione e Trasparenza

Il PIP, in riferimento alla Trasparenza, prevede un monitoraggio a livello di Performance Istituzionale, tramite l'indicatore "Bussola della trasparenza" nell'ambito dell'omonimo progetto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione", attuativo delle linee di indirizzo contenute nel "Piano Nazionale Anticorruzione" aggiornato annualmente dall'ANAC, è ancorato fortemente alla Trasparenza, condizione imprescindibile per rimuovere lo sviluppo di possibili fenomeni corruttivi.

Il PTPC 2020-2022 contenente anche il "Programma Triennale della Trasparenza e Integrità 2020-2022" indica l'elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti che contribuiscono alla diffusione della cosiddetta "cultura della trasparenza".

2.4 Integrazione tra Piano integrato delle Performance e Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022

Il Piano Triennale Azioni Positive redatto dal Comitato Unico di Garanzia prevede le azioni dirette a garantire le pari opportunità. Nel Piano Integrato delle Performance sono formulate esplicitamente come obiettivi le azioni riferite alla progettazione dell'istituto delle ferie solidali e alla realizzazione del Bilancio di Genere dell'Ateneo.

3. Criteri per la misurazione e valutazione della performance

3.1 Performance Istituzionale

La Performance Istituzionale è la performance dell'Ateneo considerato nel suo complesso ed è misurata attraverso una serie di indicatori di posizionamento⁵ di pari peso, decisi dall'Amministrazione, focalizzati in particolare sulle seguenti dimensioni: Didattica, Ricerca, Amministrazione e Finanza, Trasparenza e Prevenzione della Corruzione.

Per ogni dimensione viene definito: un set di indicatori con un valore base, un valore target, la fonte dei dati (esterna all'Ateneo) ed il soggetto responsabile della validazione. Dal 2020 sono presi in considerazione anche alcuni tra gli indicatori della Programmazione triennale del Sistema Universitario.

⁵ RIPRESI QUASI TOTALMENTE DAL PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2019-2024, PAR. 3.1 "IL POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO", P.5.

Missione istituzionale	Indicatore	Valore base	Target	Fonte	Validatore
DIDATTICA	Iscritti	2019/2020: 13.544	2020/2021: ≥ 13.500	Cruscotto Anagrafe Nazionale Studenti (9/01/2020)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	Immatricolati	2019/2020: 4.789	2020/2021: ≥ 4.500	Cruscotto Anagrafe Nazionale Studenti (9/01/2020)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA (Prog. Triennale)	% laureati in corso	2018: 60,6%	2020: ≥ 60,00%	Anagrafe Nazionale Studenti (Pro3, obiettivo A - Didattica A_d)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA (Prog. Triennale)	Proporzione CFU conseguiti all'estero dagli studenti / CFU anno	2018: 0.01181	2020: 0.0125	Anagrafe Nazionale Studenti (Pro3, obiettivo D - Internazionaliz. D_a)	Nucleo di Valutazione
RICERCA	IRAS 2	media (2016/17/18): 0,83	2020: ≥ 0,83	MIUR - ffo	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	ISEF	2019: 1,34	2020: ≥ 1,20	MIUR - Proper	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Indicatore di tempestività dei pagamenti	2019: - 9,72	2020: -7,4	Fonte interna: pubblicazione su Amministrazione trasparente	Collegio dei Revisori e Nucleo di Valutazione
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Classifica Bussola della Trasparenza	2019: 100%	2020: 100%	Dipartimento della funzione pubblica	Nucleo di Valutazione

La Performance istituzionale è il traguardo finale raggiungibile tramite l’apporto di tutte le strutture organizzative. Quindi ha un’incidenza su tutto il personale valutato, come rappresentato nella tabella al par.3.3.

I dati, la cui fonte è in pratica sempre esterna, sono raccolti e certificati dall’Ufficio *Data Mining and Managing*.

Il Consiglio di Amministrazione, nel mese di maggio esprime una valutazione sui risultati ottenuti relativamente alla Performance istituzionale.

3.2 Performance Organizzativa

La struttura organizzativa dell'UPO, alle dipendenze della Direzione Generale, prevede un'articolazione in cinque Divisioni (Prodotti, Risorse, Risorse Finanziarie, Risorse Patrimoniali ed Amministrazione Decentrata) e in Strutture di I, II e III livello, corrispondenti ai Settori e agli Uffici di staff, alle Tematiche e alle Sottotematiche.

La Performance organizzativa è l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative.

La performance organizzativa di ogni struttura viene rilevata con riferimento ad almeno una delle seguenti misure:

- Progetti strategici assegnati alla Unità Operativa (UO);
- Obiettivi intermedi della UO in progetti strategici di altre UO;
- Indicatori operativi UO;
- Obiettivi una tantum di UO.

Il Direttore Generale, tutti i Dirigenti ed il personale tecnico-amministrativo che ricoprono una posizione organizzativa di I, II e III livello a partire dal 2020 potranno visualizzare la scheda di performance organizzativa della propria struttura sul software "Active Trees".

Tali schede sono allegate al presente Piano integrato.

Ai fini della composizione degli indicatori operativi di ogni struttura sono stati considerati anche gli esiti delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* del progetto Good Practice riguardanti il gradimento dell'utenza in merito ai vari servizi.

A tale proposito sono state raggruppate le domande in modo omogeneo, ove possibile, ed è stato analizzato il posizionamento dell'Ateneo rispetto alla media degli Atenei di medie dimensioni che hanno partecipato all'indagine. Per gli indicatori per i quali il posizionamento dell'UPO risulta inferiore al valore medio delle rispettive risposte degli Atenei medi, è stato fissato un obiettivo di miglioramento che prevede l'incremento del 2% rispetto al valore UPO dell'anno precedente.

Nei casi in cui l'UPO è risultata essere già in una posizione più alta rispetto al valore medio delle risposte degli Atenei medi, il target stabilito è quello pari al valore UPO dell'anno precedente, mirando pertanto ad un mantenimento del buon risultato.

Per questi indicatori è stato fissato anche un valore soglia (minimo) pari al valore più basso registrato nell'indagine tra gli Atenei di medie dimensioni (in caso di più valori raggruppati è stato considerato il valore medio). La valutazione della performance partirà pertanto dal valore minimo, in una logica incrementale di miglioramento continuo:

- qualora a consuntivo si ottenga un valore superiore al valore minimo, ma inferiore al valore target si applicherà la seguente formula:

$$\% \text{raggiungimento indicatore} = \frac{\text{valore a consuntivo} - \text{valore minimo}}{\text{valore target} - \text{valore minimo}}$$

- qualora invece il valore a consuntivo sia superiore al valore target, e quindi al valore minimo, si terrà in considerazione la % di incremento rispetto al valore atteso.

Per quanto riguarda gli **indicatori operativi UO** e gli **obiettivi una tantum di UO** è stato fissato un tetto massimo di risultato del 120% che non è possibile superare a prescindere da un eventuale incremento superiore rispetto al valore target impostato.

In attesa dei Piani di Dipartimento non è stato possibile programmare analiticamente obiettivi strategici legati ai singoli Dipartimenti, ma solo obiettivi/indicatori di Ateneo riferiti all'attività generale dei Dipartimenti.

Nel mese di luglio, con il monitoraggio intermedio, le schede di performance organizzativa potranno essere rettificare, sulla base delle evidenze manifestatesi nel corso del primo semestre dell'anno: di tali modifiche sarà dato conto sia nella documentazione del monitoraggio intermedio, sia nella relazione finale sulle performance.

Il Consiglio di Amministrazione, nel mese di maggio dell'anno successivo esprime una valutazione sui risultati ottenuti relativamente alla Performance organizzativa.

3.3 Performance Individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle PA e ad un accrescimento delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito nel rispetto dei principi di trasparenza.

La performance individuale è il contributo apportato dal singolo individuo all'Ateneo ed in particolare alla struttura organizzativa in cui opera.

Come indicato nel SMVP 2020, ogni dipendente eredita nella propria scheda di valutazione i risultati ottenuti dalla Performance istituzionale e dalla Performance organizzativa a cui ha contribuito. A queste si aggiunge la valutazione del comportamento organizzativo.

Il peso attribuito ad ognuna delle tre dimensioni varia per ogni individuo a seconda della posizione (di responsabilità o meno) ricoperta all'interno della struttura organizzativa.

	PERFORMANCE ISTITUZIONALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO
DIRETTORE GENERALE	20%	40%	40%
DIRIGENTI	10%	50%	40%
RESP. 1° LIV. - LINE (con collaboratori)	5%	45%	50%
RESP. 1° LIV. - STAFF (con collaboratori)	5%	35%	60%
RESP. 1° LIV. - STAFF (senza collaboratori)	5%	15%	80%
RESP. 2° LIV. (con collaboratori)	5%	35%	60%
RESP. 2° LIV. (senza collaboratori)	5%	15%	80%
RESP. 3° LIV. (con collaboratori)	5%	15%	80%
RESP. 3° LIV. (senza collaboratori)	5%	15%	80%
PTA non titolare di posizione organizzativa	5%	15%	80%

La misurazione della Performance Istituzionale e della Performance organizzativa deriva, in modo automatico, dalle rispettive schede.

Nella valutazione del personale senza posizione organizzativa, la performance organizzativa tiene conto anche del contributo del singolo alla realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza.

La misurazione del “Comportamento organizzativo” avviene con riferimento a diversi indicatori che tengono conto dei comportamenti professionali, organizzativi e relazionali del dipendente, in relazione al ruolo ricoperto in Ateneo.

I criteri per la misurazione e valutazione del comportamento organizzativo di Direttore Generale, Dirigenti, e personale tecnico-amministrativo sono riassunti nella tabella seguente:

Giudizio sintetico	Descrizione	Punteggio
Completamente dimostrato	Il comportamento viene dimostrato in modo sistematico, in maniera autonoma e spesso con risultati eccellenti	100
Quasi completamente dimostrato	Il comportamento viene dimostrato in maniera frequente e soddisfacente	75
Parzialmente dimostrato	Il comportamento viene mediamente dimostrato sia in situazioni complesse che in situazioni non complesse	50
Scarsamente dimostrato	Il comportamento viene mediamente dimostrato solo in situazioni non complesse	25
Non dimostrato	Il comportamento non è mai dimostrato	0

Il peso attribuito ad ogni indicatore di comportamento organizzativo sarà stabilito in corso d'anno sentite le rappresentanze sindacali.

Tra gli allegati sono presenti le schede di valutazione delle performance individuali previste per il 2020 per ogni categoria di personale:

- Direttore Generale;
- Dirigenti;
- RESP. 1° LIV. - LINE (con collaboratori);
- RESP. 1° LIV. - STAFF (con collaboratori);
- RESP. 1° LIV. - STAFF (senza collaboratori);
- RESP. 2° LIV. (con collaboratori);
- RESP. 2° LIV. (senza collaboratori);
- RESP. 3° LIV. (con collaboratori);
- RESP. 3° LIV. (senza collaboratori);
- PTA non titolare di posizione organizzativa.

La valutazione, ai fini dell'applicazione del sistema premiante, si concretizza, come indicato nel SMVP (par. 2.3.3) ed in attuazione dei principi generali previsti dall'articolo 3 del D.Lgs. 150/2009, con un giudizio complessivo dato dalla somma dei risultati raggiunti da ogni individuo per la componente: istituzionale, organizzativa ed individuale.

Le schede di valutazione della performance individuale allegate al presente Piano (Allegato E), saranno oggetto di confronto con la componente sindacale.

4. Allegati

- A. Documento Economico Finanziario di raccordo tra Piano Strategico 2019-2024 e Programmazione Economico-Finanziaria triennale 2020-2022
- B. Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022
- C. Report Progetti Strategici 2020
- D. Schede Performance Organizzativa 2020
- E. Schede Valutazione Performance 2020 (10 tipologie)
- F. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022