

Scheda per la valutazione della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS) - Anno 2020

Struttura organizzativa		UDG1 - Programmazione e controllo													
Dirigente		De Chiara Speranza													
Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Attività	Indicatore	Peso	Target	Fonte dei dati	Tempo atteso di realizzazione	Risultato dell'indicatore	Note	Link / estremi documento	Punteggio misurato	Punteggio valutato	Valutazione ponderata	Motivazione punteggio "4" (nel caso di 3 o 4)
Garantire maggiori livelli di trasparenza dei processi gestionali	Ridefinire i processi del CREA al fine di evidenziare duplicazioni e inefficienze nell'organizzazione degli uffici, migliorare la gestione del rischio corruttivo e garantire maggiori livelli di trasparenza anche tramite la digitalizzazione dei processi stessi	Aggiornamento dei processi dell'Amministrazione centrale	Nuova identificazione dei processi e sottoprocessi redistribuiti in base alla nuova organizzazione degli uffici e connesse nuove o diverse attività. Attività svolta in collaborazione con l'Ufficio Trasparenza e anticorruzione	% processi aggiornati rispetto a quelli censiti nel 2017	50%	60%	Mappatura dei processi condivisa con il Direttore generale	Dicembre	poco al di sotto del 100%	Risultato raggiunto grazie alla redistribuzione delle competenze negli Uffici ed una più attenta e puntuale definizione delle attività, così come evidenziato nella relazione finale prot. 99040 del 23 Dicembre 2020.		4	4	4,00	
			Riscrittura delle fasi in cui sono articolati i processi e i sottoprocessi; emersione delle situazioni di coinvolgimento di più uffici nel medesimo processo. Attività svolta in collaborazione con l'Ufficio Sistemi informativi	N. processi per i quali sono state riscritte le fasi	50%	5	Mappatura delle fasi in cui si articolano i processi e i sottoprocessi, condivisa con il Direttore generale	Dicembre	8	La mappatura dei processi realizzata nel 2020, nonché la più dettagliata descrizione delle fasi realizzata nel 2017, che ha costituito una prima base di lavoro, ha permesso di aggiornare la descrizione delle fasi (flussi documentali) di 8 processi. Il dettaglio delle attività per i singoli 8 processi e le possibili modalità di digitalizzazione, sono riportate nella relazione finale prot. 99195 del 23 Dicembre 2020.		4	4		
Migliorare la performance amministrativa	Aumentare il livello di efficienza ed efficacia nella gestione finanziaria e amministrativa	Aggiornamento della Mappatura degli stakeholder interni ed esterni	Approfondimento della conoscenza delle caratteristiche degli stakeholder individuati al fine di rilevare quelli maggiormente influenti e poter scegliere le modalità più efficaci per coinvolgerli. Realizzazione di una matrice, attraverso cui i gli stakeholder verranno classificati incrociando due dimensioni: il potere di condizionare o influenzare (positivamente o negativamente)	% stakeholder analizzati rispetto a quelli censiti	100%	50%	Mappatura degli stakeholder condivisa con il Direttore generale	Novembre	89%	La mappatura di 123 stakeholder ha permesso l'individuazione di un primo cluster di stakeholder esterni ritenuti strategici per l'Ente ai fini della successiva valutazione partecipativa, così come riportato nella relazione finale prot. 90881 del 27 Novembre 2020.		4	4	4,00	
		Applicazione degli "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche" individuati nella circolare del Ministro per la pubblica amministrazione del 30.12.2019	Coordinamento degli Uffici coinvolti nel calcolo degli indicatori ai fini del monitoraggio del loro andamento e della trasmissione dei dati attraverso l'applicativo informatico che verrà messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, sul Portale della Performance.	N. indicatori	100%	2	Trasmissione dei risultati della sperimentazione al Dip. Funzione Pubblica	Dicembre	9	La raccolta dei dati, sia presso gli Uffici dell'Amministrazione Centrale che presso i Centri, ha permesso di misurare solo 9 dei 15 indicatori in quanto, per gli altri, non vi era la disponibilità del dato. Come programmato, il risultato degli indicatori è stato inserito sul Portale della Performance nella sezione dedicata, rispettando il termine del 31 gennaio 2021. Il risultato degli indicatori è stato inserito nella sezione del Piano della performance 2021 riguardante l'Amministrazione in cifre". I dettagli riguardanti questa attività sono stati esposti nella relazione finale prot. 96205 del 15 Dicembre 2020.		4	4	4,00	
Sviluppare una strategia per le risorse umane	Individuare strumenti e procedure per la valorizzazione del personale tecnico scientifico e amministrativo, anche introducendo strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro	Realizzare un adeguato sistema di valutazione dei R/T	Individuare, in collaborazione con il Consiglio scientifico, criteri per la valutazione dei R/T, da utilizzare ai fini del reclutamento e delle progressioni di carriera	Documento contenente i criteri di valutazione	100%	Fatto	Delibera del CdA di approvazione del documento contenente i criteri	Dicembre	Fatto	Documento redatto dal Gruppo di lavoro, istituito con Decreto del Direttore generale f.f. n. 1317 del 26 ottobre 2018, e approvato con Decreto del Commissario straordinario n. 51 del 14 aprile 2020, previa approvazione da parte del Consiglio scientifico nella seduta dell'11 marzo 2020. Al Gruppo di lavoro ha partecipato parte del personale dell'Ufficio UDG1.		3	3	3,00	
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)														3,75	