

Allegato 2.1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

<i>Dimensione di analisi</i>	<i>Punti di attenzione</i>	<i>Risposte dell'OIV di Unimore</i>
1. Processo di definizione del Piano	1.1 Quali soggetti (interni/esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità?	<p>Interni:</p> <p>Pro Rettore di Modena, Pro Rettore di Reggio Emilia</p> <p>Delegato del Rettore alla Didattica, alla Ricerca, alla Terza Missione, all'Internazionalizzazione</p> <p>Direttore Generale</p> <p>Dipartimenti</p> <p>Direzioni e Uffici dell'Amm.ne centrale</p> <p>Centri di servizio</p> <p>Esterni: membri esterni del CdA</p> <p>Modalità: processo top-down che dalla definizione delle strategie triennali di Ateneo ha richiesto la pianificazione della performance organizzativa di Dipartimenti e Amministrazione centrale.</p>
	1.2 A quali documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano?	<p>Piano strategico (incluso)</p> <p>Programmazione triennale MIUR 2016-18</p> <p>Budget 2018</p> <p>Indagine sul Benessere Organizzativo 2017</p>
	1.3 l'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP su cui il NdV ha espresso il proprio parere?	Non totalmente. Non sono ancora stati assegnati gli obiettivi al DG
2. Integrazione con le strategie	2.1 Vi è una sezione nel Piano in cui vengono descritte le strategie generali dell'Ateneo? Se sì, sono indicati obiettivi strategici corredati da indicatori e target?	SI. La Parte prima del piano è dedicata interamente alla strategia triennale dell'Ateneo. Per ognuna delle 3 aree strategiche sono individuati obiettivi strategici (7 in totale), ciascuno articolato in uno o più indicatori, corredati da metrica, fonte, situazione iniziale e target.
	2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale?	SI. Il processo top-down fa derivare parte degli obiettivi operativi di performance da quelli strategici.
	2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata costruita dalle) strutture decentrate?	L'approccio top-down adottato dall'ateneo implica una declinazione della pianificazione strategica delle strutture decentrate successiva all'adozione della Parte Strategica del Piano, dunque su obiettivi predefiniti, con possibilità di aggiungere specifici

		obiettivi di struttura.
3. Integrazione con il ciclo di bilancio	3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)?	SI. Per quasi tutte le azioni collegate agli obiettivi strategici è precisato il budget allocato.
	3.2 Vi è collegamento esplicito tra responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance? Se sì, fino a che livello? (Direzione generale, dirigenti e direttori di dipartimento, responsabili di ufficio)	L'associazione tra responsabilità economica e quella sugli obiettivi risulta "suggerita" dalla struttura della tabella, che esplicita la Direzione/Struttura coordinatrice dell'obiettivo (dunque fino al livello di Dirigenti). Nei Piani Integrati di Dip.to la responsabilità economica delle azioni è in capo direttamente ai Direttori di Dip.to
	3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?	L'indicazione è esplicitata sugli obiettivi strategici di Ateneo. Nel documento di programmazione economica (Budget) si rilevano, per ogni struttura dell'Amministrazione centrale, indicazioni di budget sulle singole attività, in gran parte riconducibili agli obiettivi operativi del Piano Integrato.
	3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica?	In Ateneo le voci di bilancio sono articolate secondo attività progettuali e/o voci di costo. Il sistema è in linea con la normativa
4. Pianificazione della performance organizzativa	4.1 il concetto di performance organizzativa nel piano viene inteso come performance di Ateneo (istituzionale), performance di struttura o in entrambi i modi? In quest'ultimo caso, è chiara la distinzione tra i due livelli, anche in termini di responsabilità sul conseguimento degli obiettivi?	In entrambi i modi, con netta distinzione.
	4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?	SI
	4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?	NO. La scelta dell'ateneo si è indirizzata verso la rappresentazione per totalità di strutture, con la visione di obiettivi di processo.
	4.3.1 Il numero di schede è coerente con il numero di strutture effettivamente operative indicate nell'organigramma o nel regolamento di funzionamento? Fino a che livello sono presenti le schede – Direzioni, Aree, UO, ecc.?	SI. L'analisi dell'allegato con gli obiettivi operativi dell'Amministrazione centrale rileva un livello di dettaglio che arriva sino alle Direzioni e agli Uffici in Staff (in coerenza con organigramma sul sito di Unimore), con tasso di copertura di tali strutture è pari al 100%.
	4.3.2 E' indicato anche il responsabile della struttura e la composizione dell'ufficio?	NO. Si rileva dall'organigramma di Ateneo
	4.3.3 E' prevista un'articolazione del Piano a	NO. Il Piano 2018-20 presenta la sola indicazione della

	livello di strutture decentrate?	partecipazione o meno delle strutture decentrate agli obiettivi strategici di Ateneo.
	4.3.4 Le informazioni presenti all'interno delle schede descrivono in modo esaustivo gli obiettivi?	SI. La tabella degli obiettivi operativi descrive gli obiettivi in termini di: Titolo, principali fasi previste, Struttura coordinatrice, Altre strutture coinvolte, Indicatore, Target, eventuale riferimento all'azione dell'obiettivo strategico cui risulta collegato.
	4.3.5 Nel caso di una pluralità di obiettivi, è indicato il peso di ciascuno di essi sulla performance complessiva della struttura?	NO. È tuttavia ricavabile dalle singole schede di obiettivi direzionali agli atti degli uffici.
	4.3.6 E' indicato il contributo di altre strutture per il perseguimento dei singoli obiettivi (trasversali). Se sì, sono coerentemente presenti i medesimi obiettivi nelle schede delle altre strutture interessate?	SI. Indicate le strutture partecipanti.
	4.4 Vi è una distinzione tra obiettivi finalizzati al miglioramento del funzionamento e obiettivi di progetto? Se sì, per i primi è indicato il valore di partenza che si intende migliorare?	SI. La distinzione è nitida tra obiettivi collegati (in modo diretto o strumentale) agli obiettivi strategici e il resto degli obiettivi operativi (di miglioramento/mantenimento a fronte di riduzione di risorse/innovativi). In questi ultimi non è sempre presente il valore di partenza che si intende migliorare.
	4.5 La filiera "obiettivi – indicatori – target" è di buona qualità?	SI. La filiera, individuata da ANVUR tra i punti di forza del precedente Piano, conserva un buon livello qualitativo, in miglioramento rispetto al passato
	4.5.1 Gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?	SI, per la maggior parte. Possibile una riduzione del numero di obiettivi – ancora superiori al centinaio - mediante applicazione di logica di processo.
	4.5.2 Gli indicatori – siano essi quantitativi o qualitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l'obiettivo a cui si riferiscono?	SI, per la maggior parte. Le principali difficoltà insistono nella scelta di indicatori per obiettivi che si riferiscono a supporti di natura giuridico-amministrativa a decisioni degli OO.AA.
	4.5.3 I target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?	SI, per la maggior parte.
	4.5.4 le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili?	SI per quel che concerne gli indicatori degli obiettivi strategici.
	4.6 Sono previsti momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a quelli di cui è responsabile il NdV secondo quanto disciplinato dall'art.6	NO. L'OIV nel parere al SMVP ha chiaramente segnalato, a tal proposito, la necessità di definire in modo chiaro il processo di rimodulazione degli

	novellato del D.Lgs 150/09? Tale tempistica è indicata esplicitamente nel SMVP?	obiettivi e relativi indicatori rispetto a quelli programmati nel Piano Integrato di Ateneo
5. Performance individuale	5.1 Che relazione c'è tra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei relativi responsabili? È la stessa per Direttore Generale, per i Dirigenti e per i responsabili di posizioni organizzative?	Di norma coincidono. Tuttavia possono essere assegnati ulteriori obiettivi individuali specifici non direttamente connessi con quelli organizzativi. Per il Direttore Generale la valutazione della performance fa riferimento a quella individuale. Come per il resto del personale, è la combinazione della valutazione dei risultati raggiunti e di comportamenti organizzativi messi in atto, misurate secondo criteri definiti in uno specifico modello di valutazione del DG (proposto dall'OIV e approvato dal CdA a novembre 2017) che costituisce parte integrante del SMVP di Ateneo per l'anno 2018.
	5.2 I criteri di valutazione della performance individuale sono chiaramente indicati nel SMVP?	Sì , il SMVP dettaglia in modo compiuto i criteri di valutazione della performance individuale, recependo in toto le segnalazioni di ANVUR.