

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) <input type="radio"/> 2) No <input type="radio"/> 3) Altro (specificare)	Si è trattato di un aggiornamento per recepire le novità introdotte dall'adozione del PIAO quale strumento di programmazione operativa.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) <input type="radio"/> 2) No <input type="radio"/> 3) Altro (specificare)	I comportamenti valutati sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto e il SMVP prevede che vengano indicati annualmente nel Piano Integrato evidenziando quelli eventualmente prioritari. Si segnala che nel PIAO 2023, che ha sostituito il Piano integrato, non si riscontra la presenza di tale elemento.
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì <input type="radio"/> 2) No <input type="radio"/> 3) Altro (specificare)	
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore –target?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì <input type="radio"/> 2) No <input type="radio"/> 3) Altro (specificare)	
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) <input type="radio"/> 2) No <input type="radio"/> 3) Altro (specificare)	Dal SMVP pag. 6 Allo scopo di chiarire l'architettura del presente Sistema ed il ruolo dei soggetti che intervengono, è bene definire sin da ora due concetti su cui si fonda il sistema stesso, e cioè i concetti di misurazione e valutazione, che costituiscono attività complementari ma distinte.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>Con il termine misurazione s'intende l'attività con cui, una volta fissati gli obiettivi attraverso grandezze stabilite ed indicatori idonei a misurarne il grado di raggiungimento, ne viene rilevato sistematicamente (ad intervalli di tempo stabiliti) il valore raggiunto.</p> <p>Con il termine valutazione, invece, ci si riferisce al momento in cui le attività ed i relativi risultati ottenuti vengono analizzati ed interpretati anche alla luce dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ai valori programmati, per stabilire l'incidenza di tali risultati sul livello di raggiungimento delle finalità dell'organizzazione. La valutazione deve basarsi su elementi fattuali e circostanziati.</p>
6.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente</p>	<p>Dal SMVP – Procedura di Valutazione del Direttore Generale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione (CdA) entro il 31/01/n; gli obiettivi saranno inseriti nell'allegato al Piano Integrato relativo agli obiettivi individuali. È fatta salva la possibilità di variare gli obiettivi assegnati secondo quanto indicato nella sezione "Variazione della programmazione delle performance individuali in corso d'anno". 2. Automisurazione e rendicontazione da parte del Direttore Generale al CdA di luglio/n sullo stato di avanzamento degli obiettivi al 30/06/n. 3. Automisurazione e rendicontazione degli obiettivi al 31/12/n attraverso la redazione da parte del Direttore Generale di una relazione completa e dettagliata e, laddove necessario, documentata, relativamente alla realizzazione degli obiettivi assegnati entro il periodo previsto ed invio della stessa al Nucleo di Valutazione entro il 28/02/n+1. 4. Proposta di valutazione del Direttore Generale, ai sensi della normativa vigente, relativa all'anno n da parte del Nucleo di Valutazione; il Nucleo potrà eventualmente chiedere al Direttore Generale di essere presente in audizione per fornire ulteriori elementi utili alla valutazione; la proposta di valutazione sarà in ogni caso inviata al Direttore Generale, che avrà dieci giorni lavorativi per presentare eventuali controdeduzioni documentate. 	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		<p>Successivamente il Nucleo trasmetterà la suddetta proposta, unitamente a tutta la documentazione acquisita a tal fine, all'Ufficio competente per la trattazione in Consiglio di Amministrazione.</p> <p>5. Liquidazione del compenso spettante legato al conseguimento degli obiettivi: solo dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno n (entro 30/06/n+1), come previsto dalla normativa vigente, e previa delibera del CdA in merito al conseguimento degli obiettivi stessi.</p> <p>I pesi delle diverse componenti della performance sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance organizzativa: Risultato Performance intero Ateneo 35%, Risultati di Customer Satisfaction 5% • Performance individuale: 60% Risultati obiettivi individuali 	
7.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente</p>	<p>Dal SMVP – Procedura di Valutazione dei Dirigenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entro il 31/01/n assegnazione ai Dirigenti degli obiettivi operativi e dei livelli attesi di performance. Gli obiettivi operativi di sviluppo, funzionali a quelli strategici e concordati con i Delegati di riferimento, salvo casi eccezionali, sono assegnati tramite l'inserimento nel relativo allegato al Piano Integrato, adottato dal Consiglio di Amministrazione. È fatta salva la possibilità di variare gli obiettivi assegnati secondo quanto indicato nella sezione "Variazione della programmazione delle performance individuali in corso d'anno". 2. Entro il 15/10/n i Dirigenti rendicontano al Direttore Generale lo stato di avanzamento degli obiettivi al 30/09/n; in tale occasione il Direttore Generale evidenzia eventuali criticità relative ai comportamenti attesi. 3. Entro il 28/02/n+1 rendicontazione degli obiettivi al 31/12/n attraverso la redazione da parte dei Dirigenti di una relazione completa e dettagliata e, laddove necessario, documentata, relativamente alla realizzazione degli obiettivi assegnati entro il periodo previsto ed invio della stessa al Direttore Generale che si avvarrà del supporto da parte degli uffici preposti alla misurazione degli aspetti oggettivi. 4. Entro il 28/02/n+1 il Direttore Generale compila la scheda relativa ai comportamenti agiti nell'anno n e la condivide personalmente con i Dirigenti, discutendo anche le relazioni relative al raggiungimento degli obiettivi. 5. Dalla condivisione scaturisce la proposta di valutazione che il Direttore Generale comunica ai Dirigenti, che avranno dieci giorni lavorativi per presentare eventuali controdeduzioni documentate. In caso di contenzioso si rinvia alla procedura di conciliazione/riesame. 6. I dati relativi al raggiungimento degli obiettivi e ai comportamenti agiti vengono raccolti dall'Ufficio Performance e sviluppo organizzativo per la valutazione complessiva del personale, che deve essere terminata entro il 31/03/n+1 per poter confluire 	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		<p>all'interno della Relazione sulla Performance relativa all'anno n.</p> <p>7. La liquidazione del compenso spettante legato al conseguimento degli obiettivi, avverrà solo dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno n, come previsto dalla normativa vigente.</p> <p>I pesi delle diverse componenti della performance sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance organizzativa: Risultati obiettivi di Area 45%, Risultati di Customer Satisfaction 5% • Performance individuale: 25% Risultati obiettivi individuali, 25% Comportamenti 	
8.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p><input checked="" type="radio"/> 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	<p>Gli spazi di miglioramento sono ascrivibili più all' applicazione che al disegno del SMVP con particolare riferimento alle tempistiche di assegnazione e di monitoraggio degli obiettivi. Si segnala comunque un miglioramento circa la tempistica di assegnazione degli obiettivi dal 2022 al 2023.</p>
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Valore Pubblico			
9.	<p>Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?</p>	<p>1) Sì</p> <p><input checked="" type="radio"/> 2) In parte</p> <p>3) No</p>	
10.	<p>Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?</p>	<p><input checked="" type="radio"/> 1) Sì (Valore Pubblico e Strategie)</p> <p>2) Sì (solo Valore Pubblico)</p> <p>3) No</p>	
11.	<p>Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO</p>	<p>1) Meno di 5</p> <p>2) Tra 5 e 10</p> <p>3) Tra 11 e 15</p> <p><input checked="" type="radio"/> 4) Più di 15</p>	<p>Sono presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 58 strategie di valore pubblico cui sono associati indicatori di impatto • 173 obiettivi nella sezione

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>performance (collegati ad obiettivi di Valore Pubblico) con i relativi indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> • 52 obiettivi operativi di digitalizzazione (collegati ad obiettivi di Valore Pubblico) con i relativi indicatori - di cui 38 presenti anche nella sezione performance • 28 obiettivi operativi legati al piano delle azioni positive (collegati ad obiettivi di Valore Pubblico) con i relativi indicatori • 64 obiettivi operativi legati all'ambito Anticorruzione e trasparenza (collegati ad obiettivi di Valore Pubblico) con i relativi indicatori – di cui 20 presenti anche nella sezione performance
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni <input checked="" type="radio"/> 3) Sì interni 4) No	
13.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì 2) No	
14.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	5 obiettivi a livello di valore pubblico in tema di VQR e AVA (su un totale di 58) 6 obiettivi operativi in tema di AVA (su un totale di 173)

N.	PUNTO DI ATTEZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di ValorePubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì per tutti gli obiettivi <input type="radio"/> 2) Sì per alcuni <input type="radio"/> 3) No	
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) <input type="radio"/> 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) <input type="radio"/> 3) Sì (indicatori e target) <input type="radio"/> 4) No	
Performance			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<input checked="" type="radio"/> 1) Sì <input type="radio"/> 2) In parte <input type="radio"/> 3) No	
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO2022 – 2024?	<input type="radio"/> 1) Complessivamente coerente e insostanziale continuità <input checked="" type="radio"/> 2) Caratterizzato da alcune modifiche <input type="radio"/> 3) Caratterizzato da significative modifiche	Il PIAO 2023 pur in linea di continuità con il Piano Strategico, presenta significative differenze di tipo metodologico rispetto al PIAO 2022.
19.	Fino a che livello sono indicati gliobiettivi nel PIAO? Più risposte	<input checked="" type="radio"/> 1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) <input checked="" type="radio"/> 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) <input type="radio"/> 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unitàorganizzative interne alle Aree dirigenziali). <input checked="" type="radio"/> 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Relativamente agli obiettivi individuali, sono presenti quelli dei Dirigenti e delle singole posizioni organizzative.
20.	Nella sezione Performance del PIAO,agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<input type="radio"/> 1) Sì, sempre <input type="radio"/> 2) Nella maggior parte dei casi <input type="radio"/> 3) Solo in alcuni casi <input checked="" type="radio"/> 4) No, mai	
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	<input checked="" type="radio"/> 1) Efficacia <input checked="" type="radio"/> 2) Efficienza <input type="radio"/> 3) Qualità percepita (customer satisfaction) <input type="radio"/> 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) <input type="radio"/> 6) Tempistiche/scadenze <input type="radio"/> 7) Altro (specificare)	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
22.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	① Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	I target di diversi obiettivi, laddove numerici, sono stati definiti tenendo conto della baseline del valore dell'indicatore al 2022.
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No ③ Altro (specificare)	Non sono indicate risorse finanziarie in modo puntuale rispetto agli obiettivi di performance; tuttavia ogni obiettivo di performance è riconducibile a specifici obiettivi strategici e nella parte generale sono riportati gli stanziamenti effettuati per ciascun obiettivo strategico.
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No ③ Altro (specificare)	Non sono presenti obiettivi assegnati ai Dipartimenti, ma sono presenti i seguenti due obiettivi assegnati ai Responsabili Coordinatori delle Metastrutture e ai Segretari dei dipartimenti, che riferiscono al Direttore Generale: <ul style="list-style-type: none"> • Ricognizione e digitalizzazione della documentazione attestante la sussistenza dei crediti 2016-2022 e degli atti relativi agli eventuali solleciti o azioni di recupero • Collaborazione con l'Unità supporto processi trasversali ricerca per l'aggiornamento della rilevazione delle strumentazioni di interesse trasversale e interdisciplinare

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) <input checked="" type="radio"/> 2) No 3) Altro (specificare)	La tipologia di obiettivi indagata è presente nella sezione Valore pubblico (2.1).
26.	Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea;ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	
27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati <input checked="" type="radio"/> 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo <input checked="" type="radio"/> 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	L'opzione 2 è quella maggiormente utilizzata.
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Il SMVP prevede un momento di monitoraggio della performance istituzionale, da effettuarsi al 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento ed un momento di monitoraggio della performance organizzativa e individuale al 30 settembre dell'anno di riferimento. La sezione monitoraggio del PIAO risulta non adeguata alla struttura del Piano, riporta una serie di indicazioni metodologiche e di intenzioni future ma non è chiarito come l'Ateneo monitorerà effettivamente gli obiettivi contenuti nel documento.	
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No <input checked="" type="radio"/> 3) Altro (specificare)	Viene svolta una verifica in relazione all'autovalutazione del direttore Generale anche con riscontri documentali.