



Relazione annuale del Nucleo di Valutazione interna

(D. Lgs. 19/2012, art. 12 e art.14)

Università Politecnica delle MARCHE

Anno 2021

Sezione 2 VALUTAZIONE PERFORMANCE

(in ottemperanza all'art. 14 c. 4 lett. a del d.lgs. 150/09)

Relazione Annuale AVA 2021

2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Sommario

2	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	1
2.1	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	1
2.1.1	Incontri NdV con la Direzione Generale	3
2.1.2	Argomentazioni sulla validazione della Relazione della Performance	4
2.1.3	Raccomandazioni e suggerimenti	5
	Allegato 2 SCHEDA PER L'ANALISI DEL CICLO INTEGRATO DI PERFORMANCE	8

Le Linee Guida 2021 per la Relazione Annuale prevedono che la parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance possa essere compilata rispondendo ai 15 punti di attenzione indicati nella “Scheda per l’analisi del ciclo integrato di performance” (vedi seguente capitolo 2.2) ovvero compilando un campo libero seguendo le indicazioni esposte nel paragrafo 3.2.1 delle Linee Guida 2018. Il Nucleo di Valutazione, pur adottando la predetta Scheda, ha comunque compilato il campo libero, riportato nella presente sezione. In particolare, seguendo le indicazioni esposte nelle Linee guida 2018, la Relazione si struttura sui seguenti argomenti:

- funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance
- argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

Viene riportato infine un capitolo finale con “raccomandazioni e suggerimenti”. La ragione di tale scelta deriva dall’opportunità di illustrare gli sviluppi registrati nell’Ateneo rispetto all’anno precedente e di fornire comunque indicazioni sintetiche in merito agli incontri effettuati con la Direzione Generale, sul grado di recepimento delle raccomandazioni e suggerimenti espressi nella sezione “Valutazione della Performance” della Relazione AVA 2020, nonché sullo stato dell’arte sull’effettiva applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, anche relativamente alle modalità di valutazione del Direttore Generale come introdotta nel SMVP per il 2021.

2.1 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il 1° novembre 2019 è entrato in carica il nuovo Rettore che ha definito un nuovo Piano Strategico 2020-2022, approvato dagli Organi nelle sedute del 18 e 20 dicembre 2019 e pubblicato sul portale dell’Ateneo, che ha delineato i nuovi obiettivi strategici dell’Ateneo ponendo le basi per la successiva implementazione del Piano Integrato. Il Piano Strategico 2020-2022 - Aggiornamento 2021 è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 24.11.2020 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25.11.2020. I tre principali ambiti di aggiornamento, che hanno essenzialmente fondamento sulle risposte e rimodulazioni degli obiettivi a seguito dell’emergenza pandemica riguardano essenzialmente: a) sviluppo dell’e-learning; b) smartworking e migliore approccio all’uso degli strumenti telematici del lavoro; c) sviluppo dell’internazionalizzazione anche in ambito “virtuale”. Inoltre, anche sulla base dei suggerimenti del Nucleo formulati nella validazione della Relazione sulla

Performance 2019 e nella relazione annuale 2020 - sezione Performance, nonché dei feed-back ANVUR al Piano integrato 2019, negli ultimi mesi del 2020 l'Amministrazione ha proposto un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (su cui il NdV ha espresso proprio parere nella seduta del 14 dicembre 2020) che ha introdotto importanti novità. Va inoltre ricordato che, dal 2019, è entrata a regime la gestione informatizzata dell'intero ciclo di gestione della performance attraverso l'utilizzo dell'applicativo SIPEG.

Per quanto riguarda il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal CdA il 22.12.2020 si evidenzia come lo stesso, in continuità con il Sistema precedente, accoglie l'implementazione di molti degli aspetti già individuati quali "Aree di sviluppo future" e di ulteriori aree di miglioramento e tiene conto delle indicazioni del Nucleo di Valutazione espresse in particolare nel Parere sul SMVP anno 2020 del 16.12.2019, nel "Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2019" del 22.06.2020 e nella Relazione annuale AVA 2020 del 12.10.2020.

Si evidenzia, in particolare, quale elemento di novità, l'introduzione di un nuovo sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti dell'Ateneo con la definizione di specifiche dimensioni e relativi criteri di valutazione, in linea con la normativa secondo quanto rilevato dal Nucleo di Valutazione nel parere del SMVP 2020 del 16.12.2019.

Sono state altresì introdotte ulteriori specifiche quali l'implementazione dell'albero della performance con le "Linee generali di indirizzo - Piano strategico di Dipartimento", l'aggiornamento annuale del Piano strategico e modifiche al monitoraggio intermedio, rimodulazione, e misurazione finale degli obiettivi di II livello con riferimento al target intermedio annuale.

Altre novità introdotte riguardano in particolare:

- ✓ la previsione di ulteriori modalità di presentazione della Relazione sulla Performance alla cittadinanza e agli stakeholder, come, ad esempio, incontri dedicati, la pubblicazione di versioni grafiche maggiormente orientate alla comunicazione istituzionale e la realizzazione di opuscoli illustrativi di sintesi;
- ✓ la previsione, relativamente al "monitoraggio intermedio" in relazione alle attività previste e programmate nel piano d'azione, che le strutture, esprimano una propria valutazione circa lo stato di avanzamento del piano stesso rispetto a quanto programmato, cioè un giudizio sul grado di realizzazione delle attività programmate;
- ✓ la previsione del 31 maggio quale termine di invio al NdV della Relazione sulla Performance.

Il NdV ha inoltre evidenziato:

- ✓ l'opportunità, visto lo stretto collegamento tra gli obiettivi del DG e la valutazione della performance organizzativa dell'ateneo, di subordinare la valutazione del DG alla validazione della relazione sulla performance.
- ✓ La necessità di adeguare il peso dato agli obiettivi nella valutazione degli EP (massimo il 40%) e dei D titolari di posizioni organizzative (massimo il 28%) in conformità alle previsioni di cui all'articolo 9 del 150/2009 come modificato dal Dlgs. 74/2017, che prevede esplicitamente per gli indicatori di performance un "peso prevalente nella valutazione complessiva".

Il NdV non si sofferma sui tre argomenti previsti dalle Linee guida 2018:

- Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio;
- Declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri);
- Qualità della filiera obiettivi-indicatori-target;

sui quali si è ampiamente espresso nei commenti previsti dalla Scheda di cui al seguente Capitolo 2.2.

Il NdV ritiene, invece, opportuno illustrare gli sviluppi più recenti nella gestione del Ciclo della Performance che sono scaturiti dalle osservazioni del Nucleo nel suo parere al SMVP 2021.

2.1.1 Incontri NdV con la Direzione Generale

Per quanto attiene agli incontri con la Direzione Generale avvenuti nel 2020 si rinvia all'omologa sezione della Relazione AVA 2020.

Per il 2021, in data 19/04/2021 il Nucleo di Valutazione ha incontrato il Direttore Generale, il Direttore Generale Vicario e la Responsabile della Divisione Qualità e Regolamentazione dei Processi per un confronto sulle attività relative al ciclo di gestione della performance, ed in particolare relativamente a alcune osservazioni e suggerimenti espressi dal Nucleo di Valutazione nelle sedute precedenti riguardanti in particolare:

- SMVP 2021
- Obiettivi individuali Direttore Generale – anno 2021

Nel corso della riunione è emersa la volontà della nuova governance amministrativa, come quella precedente, di collaborare e confrontarsi in modo proficuo con il Nucleo di Valutazione.

Il NdV ha ricordato che:

- le osservazioni e suggerimenti espressi dal Nucleo debbano essere inquadrati in un'ottica di progressivo e costante miglioramento, così come ricordato più volte anche dalla stessa Anvur.
- l'avvio della predisposizione dei Piani Strategici dei Dipartimenti va incontro anche a molti dei suggerimenti espressi dal NdV. Infatti, con la predisposizione dei suddetti piani si perverrà inevitabilmente ad un'ulteriore razionalizzazione degli obiettivi di II livello e dei relativi indicatori delle strutture didattico-scientifiche, anche sulla base dei suggerimenti espressi dall'Anvur in vari documenti.

In particolare, relativamente alle considerazioni del NdV sul SMVP 2021, si è evidenziato che per quanto attiene alla valutazione del personale tecnico – amministrativo, il peso assegnato agli obiettivi nella valutazione degli EP (massimo il 40%) e dei D titolari di posizioni organizzative (massimo il 28%) non risulta in linea con l'articolo 9 del D.lgs. n. 150/2009 che prevede esplicitamente per gli indicatori di performance un "peso prevalente nella valutazione complessiva", periodo aggiunto esplicitamente dal D.lgs. n. 74/2017, come opportunamente riportato nel SMVP. Il Nucleo auspica di conseguenza che l'Amministrazione avvii un percorso teso ad adeguare le schede di Valutazione individuali dei titolari di posizione organizzativa a quanto previsto dalla su richiamata normativa.

Il Nucleo ricorda che l'art. 14 co. 4, lett. e) del D.lgs 150/2009 recita espressamente che l'OIV "*propone ... all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi*"; ritiene quindi che il modello di valutazione del Direttore Generale debba essere adeguato a tale previsione normativa.

Il Nucleo di Valutazione

- ESPRIME il proprio apprezzamento in merito alle recenti innovazioni relative, in particolare, al nuovo sistema di valutazione del Direttore Generale;
- EVIDENZIA infine, nell'ottica di un miglioramento continuo della qualità della filiera obiettivi-indicatori-target, l'opportunità di descrizione puntuale delle modalità di calcolo degli indicatori

(riportando sempre quali sono le scadenze temporali e definendo il calcolo della percentuale di realizzazione).

2.1.2 Argomentazioni sulla validazione della Relazione della Performance

Il Nucleo di Valutazione, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in data 29/06/2021 ha validato la Relazione sulla Performance 2020 predisposta dall'Amministrazione e approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 22 e 23 giugno 2021.

Per lo svolgimento dell'analisi del Nucleo di Valutazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (2020);
- Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2020-2022;
- Linee Guida per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione;
- Relazione annuale AVA 2020 – seconda sezione "Valutazione della Performance";
- Linee Guida Anvur 2015 per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane;
- Feedback Anvur al Piano Integrato 2019 dell'Università Politecnica delle Marche;
- Nota Anvur del 20/12/2017 di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020;
- Linee Guida ANVUR del 6/01/2019 per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane.

La relazione tiene inoltre conto dell'impatto dello stato di emergenza sanitaria sulle attività programmate nel Ciclo della Performance 2020, così come definite nel DPI 2020-2022, e delle conseguenti difficoltà di realizzazione di molti degli obiettivi programmati che hanno costretto l'Ateneo a una deroga al normale svolgimento del ciclo di gestione della performance con un rinvio del monitoraggio semestrale previsto al 31 luglio e una successiva significativa rimodulazione e rideterminazione degli obiettivi originariamente previsti dal DPI 2020-2022 per l'anno 2020, inclusa l'introduzione di una nuova area "Obiettivi da emergenza Covid".

La Relazione ha recepito nel complesso le disposizioni del D.lgs. n. 150/2009, come integrato dal D.lgs. n. 74/2017, le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane pubblicate dall'ANVUR il 20/07/2015 e le successive Linee Guida ANVUR del 6/01/2019 per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane.

Complessivamente la Relazione sulla Performance rendiconta in merito ai risultati raggiunti relativamente agli obiettivi previsti dal Documento di Programmazione Integrata 2020-2022 per l'anno 2020 come rimodulati e rideterminati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/10/2020. Nel 2020, l'Ateneo ha conseguito un grado di raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa (obiettivi di II livello) pari al 96,7% a livello di Ateneo, al 94,9% per le strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e al 97,2% per le strutture Didattico-Scientifiche. Analizzando a livello di Ateneo i risultati della performance per Area strategica e per l'Area contingente degli Obiettivi "Emergenza COVID", si evidenziano elevati valori di performance, con una limitata flessione nell'area strategica III della terza Missione (86,15%). A fronte di 302 obiettivi operativi (compresi quelli legati all'emergenza COVID) 294 risultano raggiunti (pari al 97,3%), 2 parzialmente raggiunti (0,7%) e 6 non raggiunti (2,0%).

È presente, inoltre, una sezione dedicata all'ascolto degli stakeholder che comprende, fra l'altro, l'indagine svolta sul Benessere organizzativo di tutto il personale (docenti e tecnici-amministrativi), la valutazione da parte di studenti, laureati e docenti e infine dall'analisi degli aspetti legati alla fruibilità e

alla funzionalità dei servizi offerti dall'Ateneo prendendo in esame in particolare i risultati del funzionamento del servizio di help desk rivolto agli studenti.

Il Nucleo di Valutazione EVIDENZIA in particolare le seguenti azioni positive emerse dall'analisi della relazione:

- ✓ *rimodulazione/rideterminazione degli obiettivi di II e III livello a seguito delle difficoltà legate all'emergenza Covid, e contestuale introduzione degli obiettivi per Area "Emergenza COVID" (cfr. Allegati 1a e 1c alla Relazione sulla Performance - Obiettivi per Area "Emergenza COVID")*
- ✓ *maggiore articolazione dell'albero della performance con l'introduzione di un ulteriore livello intermedio (obiettivi direzionali/dipartimentali) oltre agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi;*
- ✓ *puntuale riferimento, nella rendicontazione alla sezione 2 "Analisi risultati raggiunti e scostamenti", ai principali risultati conseguiti dall'Ateneo nel corso del 2020 raggruppati per aree strategiche, agli obiettivi strategici e relative azioni previsti dal "Piano strategico 2020-2022", inclusi nel "Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2020-2022", seppure limitata a una lettura a ritroso basata solo sulla rendicontazione degli obiettivi di II livello;*
- ✓ *rappresentazione grafica dell'andamento della valutazione individuale del personale per l'anno 2020 dal quale emerge il grado di differenziazione dei giudizi;*
- ✓ *strutturazione e informatizzazione del processo di pianificazione integrata recependo in tale senso le indicazioni del Nucleo di Valutazione, anche a garanzia dell'attendibilità dei contenuti;*

Il Nucleo di Valutazione inoltre rinvia, per un'analisi puntuale della relazione, al documento di validazione della Relazione sulla Performance 2020 del 29/06/2021 e in particolare ai suggerimenti ivi riportati.

2.1.3 Raccomandazioni e suggerimenti

Il Nucleo di Valutazione, apprezzando i positivi cambiamenti effettuati, ritiene che l'Ateneo si stia muovendo nella giusta direzione dimostrando piena consapevolezza della complessità del processo.

EVIDENZIA:

- ✓ *l'opportunità, visto lo stretto collegamento tra gli obiettivi del DG e la valutazione della performance organizzativa dell'ateneo, di subordinare la valutazione del DG alla validazione della relazione sulla performance.*
- ✓ *l'opportunità di inserire nel presente SMVP alcune indicazioni puntuali sulle caratteristiche degli indicatori anche seguendo le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 89/2010.*

La necessità di adeguare il peso dato agli obiettivi nella valutazione degli EP (massimo il 40%) e dei D titolari di posizioni organizzative (massimo il 28%) in conformità alle previsioni di cui all'articolo 9 del 150/2009 come modificato dal Dlgs. 74/2017, che prevede esplicitamente per gli indicatori di performance un "peso prevalente nella valutazione complessiva".

RILEVA i seguenti aspetti migliorabili:

- ✓ *l'assenza di indicatori e target attesi per gli obiettivi strategici, riscontrabile anche nel Piano strategico 2020-2023 in cui sono stati definiti;*
- ✓ *l'assenza di indicatori e target per gli obiettivi di Dipartimento/Facoltà di II livello riportati nell'allegato B del DPI 2020-2021, che ne rende non oggettiva la loro rendicontazione riportata negli allegati A/1c e A/1d - Rendicontazione Obiettivi Dipartimentali/di Facoltà Strutture Didattico-Scientifiche, rispettivamente per area strategica e per struttura;*
- ✓ *la permanenza di diversi obiettivi cui sono associati indicatori e relativi target espressi in termini di percentuali generiche senza un puntuale collegamento a specifici dati quantitativi;*

RACCOMANDA di:

- ✓ *definire indicatori e target per tutti gli obiettivi Dipartimentali/di facoltà di II livello, a partire dal prossimo Ciclo della Performance utile, anche ai fini di una rendicontazione oggettiva basata su dati verificabili;*

SUGGERISCE inoltre di:

- ✓ *di definire nel Piano strategico di Ateneo, e a cascata nel Documento di programmazione integrata, indicatori e relativi target per ciascuno degli obiettivi strategici previsti;*
- ✓ *prevedere, anche in sede di ridefinizione degli obiettivi, un'analisi specifica in merito al raggiungimento degli stessi relativamente sia alle strutture con risultati meno performanti, al fine di avviare le opportune azioni di miglioramento, sia a quelle con risultati particolarmente positivi, nell'ottica di valutare la possibilità di "gemmazione" delle buone pratiche;*
- ✓ *incrementare ulteriormente, per gli indicatori previsti dal "Documento di Programmazione Integrata (DPI)", l'adozione di target quantitativi, limitando ove possibile l'utilizzo di target percentuali generici senza un puntuale collegamento a specifici dati quantitativi;*
- ✓ *prevedere l'utilizzo degli esiti dell'ascolto dell'utenza nella programmazione della performance e nella sua valutazione, ad esempio definendo obiettivi di "customer satisfaction";*
- ✓ *proseguire nell'azione di collegamento delle risorse di Ateneo con gli obiettivi tramite uno sviluppo ulteriore della gestione integrata del ciclo della performance con il ciclo di bilancio e con gli altri documenti di programmazione economica di Ateneo (programma biennale degli acquisti e di forniture e servizi, programmazione triennale del personale, piano triennale di formazione del PTA, etc.) e possibilmente stimando il costo degli obiettivi di II livello dell'Amministrazione Centrale;*
- ✓ *proseguire nelle azioni di miglioramento anche a seguito dell'avvenuta estensione della programmazione operativa delle strutture didattico scientifiche, della filiera obiettivi-indicatori-target;*
- ✓ *proseguire nella definizione di un piano temporale delle scadenze da rispettarsi relativamente alla gestione dell'intero ciclo della performance in coerenza con quanto già riportato nel SMVP. In particolare, con riferimento al cronoprogramma sul processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance, il NdV ribadisce la necessità di ricevere la Relazione sulla Performance entro il 31 maggio come espressamente previsto dal SMVP al capitolo 7, Soggetti, responsabilità e tempistica;*

Il Nucleo di Valutazione inoltre:

- ✓ *pur apprezzando le attività e modalità, illustrate nel cap. 5 "l'ascolto degli stakeholder", con le quali l'Ateneo ha comunicato con i propri stakeholder, suggerisce comunque di procedere verso l'adozione di un "Piano della Comunicazione" che affronti complessivamente le politiche e modalità di coinvolgimento dei dipendenti e degli stakeholder nella valutazione della performance dell'organizzazione;*
- ✓ *valuta positivamente la realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo, tramite questionari online separati per il personale docente e per il personale tecnico-amministrativo, auspicando che si prosegua con la pianificazione di ulteriori modalità di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche in un'ottica di miglioramento della performance organizzativa, sulla base delle indicazioni di cui al DPI 2020-2022 e di quanto dichiarato nella Relazione Performance 2020, oggetto della presente valutazione (Cfr. par. 5.1 La rilevazione del Benessere organizzativo);*
- ✓ *ribadisce l'opportunità di pervenire a una maggiore sinteticità della Relazione, anche prevedendo (sulla base di quanto già avvenuto lo scorso anno) un opuscolo di sintesi nel quale siano contenute le principali informazioni presentate nella suddetta Relazione con un particolare focus sui risultati*

raggiunti in termini di obiettivi strategici, direzionali/dipartimentali, operativi, sugli scostamenti rilevati e sulle valutazioni espresse dalle principali categorie di stakeholder;

Il Nucleo di Valutazione infine, in merito al suggerimento espresso nel proprio documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2020 e relativo all'opportunità, per il prossimo anno, di pervenire "a una maggiore sinteticità della Relazione, anche prevedendo (sulla base di quanto già avvenuto lo scorso anno) un opuscolo di sintesi nel quale siano contenute le principali informazioni presentate nella suddetta Relazione con un particolare focus sui risultati raggiunti in termini di obiettivi strategici, direzionali/dipartimentali, operativi, sugli scostamenti rilevati e sulle valutazioni espresse dalle principali categorie di stakeholder" evidenzia che:

il Direttore generale, con nota del 12/07/2021, ha trasmesso un "un opuscolo di sintesi nel quale sono contenute le principali informazioni presentate nella suddetta Relazione con un particolare focus sui risultati raggiunti in termini di obiettivi strategici, direzionali, dipartimentali/di Facoltà e operativi nonché sulle valutazioni espresse dalle principali categorie di stakeholder."

Il Nucleo di Valutazione RITIENE che il predetto opuscolo, recepisca il menzionato suggerimento.

Allegato 2 SCHEDA PER L'ANALISI DEL CICLO INTEGRATO DI PERFORMANCE

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti <u>N.B fare riferimento ai singoli punti indicati nella colonna precedente</u>
	A	B	C	D
1	Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2021)?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Se no o è stata data comunicazione del ritardo, commentare: A - le ragioni apportate B - se sono stati rispettati i termini per la pubblicazione del Piano eventualmente indicati nella comunicazione di ritardo	Il Documento di programmazione Integrata 2021-2023 è stato approvato rispettivamente dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 26 e del 27 gennaio 2021. Il documento è stato pubblicato nel portale della performance il 27 gennaio 2021.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Se sì, commentare se e come sono motivate tali variazioni.	Il Documento di programmazione Integrata 2021-2023 prende avvio dal Piano Strategico 2020-2022 – Aggiornamento 2021, approvato dagli Organi nelle sedute del 24 e 25 novembre 2020, il quale tiene conto delle modifiche del contesto di riferimento principalmente dovute alla diffusione della pandemia da Covid-19.
3	Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Se sì, indicare nei commenti: A - se la modalità di coinvolgimento dei dipartimenti è stata top-down (reazione a obiettivi già stabiliti dalla governance) o bottom-up (costruzione insieme ai dipartimenti degli obiettivi strategici) B - se c'è un riferimento esplicito a dei "Piani di Dipartimento" formalmente definiti	A - L'Ateneo ha adottato una modalità di coinvolgimento delle strutture dipartimentali top-down ai fini della costruzione del Piano Strategico 2020-2022. Il Rettore ha presentato nel dettaglio le linee di indirizzo ai Presidi di Facoltà e ai Direttori di Dipartimento e dell'Azienda Agraria in un incontro dedicato alla condivisione degli obiettivi strategici. Alle Strutture è stato chiesto di definire degli obiettivi dipartimentali/di Facoltà in coerenza con le linee di indirizzo del Piano Strategico 2020-2022 – Aggiornamento 2021. Per la definizione degli obiettivi del Documento di programmazione integrata 2021-2023, il 16 dicembre 2020 è stato organizzato un incontro di Direzione con i responsabili amministrativi delle strutture didattico-scientifiche per illustrare l'albero della performance come da SMVP 2021 e le modalità di programmazione in coerenza con il Piano Strategico. B – Sebbene il Documento di programmazione integrata 2021-2023 utilizzi ancora obiettivi dipartimentali di II livello definiti ad hoc per il ciclo della Performance, in esso si prevede che il sistema completo degli obiettivi di II livello verrà esteso nei prossimi cicli di programmazione in seguito alla definizione dei Piani Strategici di Dipartimento. in coerenza con quanto previsto nell'albero della

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti <u>N.B fare riferimento ai singoli punti indicati nella colonna precedente</u>
	A	B	C	D
				performance. Per la realizzazione dei Piani Strategici di Dipartimento, a dicembre 2020, è stato avviato un percorso unitario e condiviso tra i Dipartimenti dell'Ateneo che si è concluso nella primavera 2021.
4	Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<p>Se sì, indicare nei commenti:</p> <p>A - quanti obiettivi strategici sono previsti</p> <p>B - se viene utilizzato l'attributo "specifici" o se vengono utilizzate altre terminologie per definire gli obiettivi generali dell'università</p> <p>C - se differiscono da quelli indicati - se indicati – nel Piano Strategico</p> <p>D - se è indicata la metrica per la loro misurazione (indicatori e target); se sì, commentare la coerenza semantica con gli obiettivi operativi (o con quelli, comunque denominati, che ne discendono)</p> <p>E - se si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale e eventualmente a quale anno corrisponde il 2020 (primo, secondo... ultimo)</p>	<p>A - Nel piano integrato si fa riferimento alla totalità (17) degli obiettivi strategici definiti nel Piano Strategico.</p> <p>B – Nel Piano Integrato si utilizza il termine “obiettivi strategici”, così come definitivo dal SMVP 2021.</p> <p>L'albero della performance dell'UnivPM si articola infatti in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> ○ Pianificazione strategica <u>Aree strategiche</u> <u>Obiettivi strategici</u> (obiettivi di primo livello nell'albero della performance); ○ Pianificazione organizzativa <u>obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà</u> (obiettivi di secondo livello); <u>obiettivi operativi</u> (obiettivi di terzo livello); • Performance individuale: obiettivi individuali con una componente organizzativa legata agli obiettivi dell'unità organizzativa a cui afferisce e una componente comportamentale. <p>Con la logica del cascading, gli obiettivi operativi contribuiscono al conseguimento del relativo obiettivo di II livello di cui costituiscono la declinazione operativa, e quindi, in ultima istanza, contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo strategico.</p> <p>C – Coincidono</p> <p>D – Sebbene il Piano non preveda una metrica per gli obiettivi strategici, essi sono declinati in obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà (obiettivi di secondo livello) per i quali – seppur limitatamente ai soli obiettivi direzionali – sono definiti indicatori e relativi target, come riportato negli allegati A e B al Documento di programmazione integrata 2021-2023.</p> <p>E - Gli obiettivi strategici hanno una valenza triennale (2020-2022).</p>

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti <u>N.B fare riferimento ai singoli punti indicati nella colonna precedente</u>
	A	B	C	D
				Il piano strategico, pur mantenendo la propria struttura funzionale e temporale, viene di norma aggiornato annualmente al fine di tenere conto dei mutamenti di rilievo del contesto esterno ed interno che possano incidere in maniera sostanziale sulla pianificazione effettuata e richiedere pertanto un riallineamento della strategia. A Novembre 2020 è stato dunque approvato l'aggiornamento 2021 del Piano Strategico 2020-2022. Gli obiettivi strategici 2021 fanno quindi riferimento al secondo anno di adozione del Piano Strategico.
5	È prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione /gestione?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Se sì, indicare nei commenti: A - se l'area/linea/ambito è presente anche nel Piano Strategico B - se ne discendono "obiettivi strategici" e se questi hanno caratteristiche diverse rispetto agli altri (commentate al punto precedente; es. l'area di responsabilità di questi obiettivi strategici è tutta in capo al personale tecnico-amministrativo o è condivisa col personale docente)	A - L'area strategica dedicata all'amministrazione/gestione è l'area IV del Piano Strategico definita "Valorizzazione delle persone e della configurazione amministrativa". B - dalla suddetta area discendono 3 obiettivi strategici con le stesse caratteristiche di quelli appartenenti alle altre Aree strategiche.
6	Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	La risposta è "sì" se oltre a riferimenti testuali c'è un aggancio esplicito alla programmazione operativa (obiettivi), anche tenendo conto dello scorrimento (nel caso in cui nel Piano precedente fossero stati previsti obiettivi per il triennio). La risposta è "no" sia se non c'è alcun riferimento, sia se c'è un mero riferimento testuale senza implicazioni nella nuova programmazione.	Il Piano Integrato 2021-2023 si pone in continuità con il Piano Integrato 2020-2022. Pertanto, accoglie gli obiettivi direzionali e operativi rinviati, per lo più a causa della diffusione della pandemia da Covid-19, nella fase di monitoraggio intermedio degli obiettivi relativi all'anno 2020. Inoltre, in fase di programmazione degli obiettivi, sono stati mantenuti anche gli obiettivi con target pluriennale, derivanti dalla precedente programmazione.
7	Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	La risposta è "sì" se vengono attribuiti degli obiettivi a tutte o ad alcune delle strutture decentrate (specificare se dipartimenti, scuole, centri ecc.) o a loro sottostrutture (unità organizzative composte da personale tecnico amministrativo). La risposta è "no" se esplicitamente esclusi o se non rilevabili. Se sì, indicare: A - se tali obiettivi sono equiparati e hanno la	Obiettivi di II livello (obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà) Come precedentemente illustrato al punto di attenzione n. 3, il coinvolgimento delle strutture decentrate nella definizione degli obiettivi avviene in modalità top-down. Attraverso la realizzazione di confronti con la Governance, tutte le strutture didattico-scientifiche, quali Facoltà e Dipartimenti, definiscono i propri obiettivi in linea con le strategie di Ateneo.

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti <u>N.B fare riferimento ai singoli punti indicati nella colonna precedente</u>
	A	B	C	D
			<p><u>stessa denominazione di quelli attribuiti alle strutture dell'amministrazione centrale (altrimenti specificare la diversa etichetta e modalità di misurazione)</u></p> <p>B - <u>se il conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture decentrate (o alle loro articolazioni interne), prevedono attività che coinvolgono anche il personale docente e ricercatore o dipendono esclusivamente da quello tecnico-amministrativo</u></p> <p>C - <u>se il responsabile di tali obiettivi è il Direttore del Dipartimento o è un'unità di personale tecnico amministrativo</u></p>	<p>Obiettivi di III livello (obiettivi operativi)</p> <p>L'UnivPM adotta, per la definizione degli obiettivi operativi in capo al personale tecnico-amministrativo, un modello "MISTO" secondo una logica al contempo Top-Down e Bottom-Up.</p> <p><u>Top Down</u> la Direzione Generale definisce, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, gli obiettivi operativi da assegnare trasversalmente alle strutture collegandoli ad uno o più indicatori. <u>Bottom -up</u></p> <p>In coerenza con gli obiettivi e le azioni strategiche contenute nel Piano Strategico, ed in coerenza con gli obiettivi di II livello, la Direzione Generale valuta e definisce, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, gli obiettivi operativi proposti dai responsabili delle strutture dell'Amministrazione Centrale, dai Centri di Servizio e delle Strutture didattico-scientifiche.</p> <p>A –, Gli obiettivi attribuiti alle strutture decentrate sono sostanzialmente equiparati a quelli attribuiti alle strutture dell'amministrazione centrale ed hanno la stessa denominazione, distinguendosi in obiettivi di II livello e obiettivi operativi, come già illustrato al punto di attenzione n. 4.</p> <p>Tuttavia, anche per quest'anno, gli obiettivi di II livello dell'amministrazione centrale prevedono indicatori e target, mentre gli obiettivi di II livello delle strutture periferiche, non li prevedono. Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, invece, in entrambi i casi sono previsti indicatori e target.</p> <p>B - Il conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture decentrate prevedono attività che coinvolgono anche il personale docente e ricercatore solo per quanto riguarda gli obiettivi di II livello, che discendono direttamente dagli obiettivi strategici, e non gli obiettivi operativi di III livello.</p> <p>C - La responsabilità della realizzazione degli obiettivi Dipartimentali/ di Facoltà è in capo alla struttura didattico scientifica che li ha definiti.</p>

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti <u>N.B fare riferimento ai singoli punti indicati nella colonna precedente</u>
	A	B	C	D
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>Se sì, indicare:</p> <p>A - se è <u>gestito mediante un sistema informativo di supporto</u> e eventualmente quale</p> <p>B - se il controllo di gestione <u>prevede anche un sistema di contabilità analitica</u> (es. cruscotto direzionale)</p> <p>C - se i <u>dati vengono utilizzati ai fini del monitoraggio</u>, con quali tempistiche e con quali effetti sulla ridefinizione di obiettivi e indicatori</p>	<p>A – La gestione informatizzata del sistema di controllo di gestione è gestita attraverso l'applicativo U-GOV - Controllo di gestione.</p> <p>B – Al fine di rafforzare il percorso di integrazione fra ciclo della performance e ciclo finanziario, l'Ateneo negli ultimi anni ha investito nello sviluppo della contabilità analitica e del controllo di gestione al fine di stimare la provenienza (proventi e ricavi) e la destinazione (costi) delle risorse e di misurare puntualmente il loro consumo per la realizzazione delle attività concordate con i diversi centri di gestione e di spesa dell'Ateneo.</p> <p>Il sistema di contabilità analitica implementato consente di determinare i costi dei principali servizi erogati dall'Amministrazione centrale e dai Centri di Servizio di Ateneo (c.d. Macroaree di servizi), i costi delle cinque Aree Culturali (Agraria, Economia, Ingegneria, Medicina e Scienze) e i costi dei Dipartimenti e delle Presidenze (nelle Aree in cui esiste la Facoltà).</p> <p>Il sistema di cost accounting progettato in UnivPM ha consentito di ottenere informazioni con un elevato contenuto conoscitivo per i diversi destinatari (Rettore, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico e Direttore Generale).</p> <p>L'Ateneo si è posto l'obiettivo di sviluppare ulteriormente il proprio sistema di contabilità analitica, integrando in maniera più spinta le informazioni di costo con quelle relative agli obiettivi del ciclo della performance e progettando e implementando un cruscotto di indicatori, ispirato alla logica della Balanced Scorecard, destinato alla Direzione Generale e, successivamente, uno destinato al Rettore (ed eventualmente al Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione) al fine di integrare in un unico cruscotto, in base alle esigenze informative del destinatario specifico, le informazioni prodotte dal bilancio, dal ciclo della performance e dal controllo di gestione.</p> <p>C - L'attività di monitoraggio relativa ad un controllo di gestione avanzato viene realizzata annualmente, una volta consolidati i dati di bilancio, sia a livello di contabilità generale che di contabilità analitica.</p>

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti <u>N.B fare riferimento ai singoli punti indicati nella colonna precedente</u>
	A	B	C	D
9	Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<p>La risposta è "sì" se i riferimenti sono sostanziali e esplicitamente correlati alla gestione della performance.</p> <p>La risposta è "no" sia quando non c'è alcun riferimento che quando la tematica è appena accennata.</p> <p>Se sì, indicare:</p> <p>A - se è una <u>novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP</u></p> <p>B - se è <u>un'attività sistematica, estemporanea o solo programmata</u> (e quindi se ci sono obiettivi di performance finalizzati ad attivare l'ascolto dell'utenza, indicando a chi sono attribuiti)</p> <p>C - <u>quale utenza è stata o si intende coinvolgere</u> (studenti, docenti, PTA, imprese, altri stakeholder)</p> <p>D - <u>quali strumenti</u>, specificando in particolare se sono utilizzati solo <u>questionari e quali</u> ("Progetto Good Practice", ANVUR o redatti ad hoc dall'ateneo) <u>o anche altri strumenti</u> (focus group, interviste, audit AQ, altro)</p> <p>E - <u>quale è l'utilizzo dichiarato o evinto</u> (es. influisce sulla <u>programmazione della performance</u> - indicando se strategica o operativa; influisce sulla <u>valutazione della performance</u> - indicando se organizzativa o individuale; altro)</p> <p>F - se l'eventuale <u>rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente</u>.</p>	<p>A - Il SMVP 2021 si pone in continuità con il precedente Sistema di misurazione per quanto riguarda l'ascolto dell'utenza. Il capitolo 6 "Multidimensionalità nella misurazione e valutazione della performance" recepisce il D.lgs 74/2017 relativamente al coinvolgimento degli utenti esterni nel processo di misurazione e valutazione della performance e la definizione degli obiettivi generali e specifici in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi erogati ai cittadini (art. 5 c.01-b).</p> <p>E' prevista quindi una valutazione multidimensionale della performance, non solo in rapporto al raggiungimento di target definiti, ma anche in relazione all'opinione dell'utente interno ed esterno sulla qualità dei servizi erogati.</p> <p>B – L'ascolto dell'utenza si svolge con modalità già implementate e messe a sistema (panel, questionari di valutazione dei servizi da parte degli studenti – dall'anno 2018 - e da parte dei laureandi - questionari Almalaurea e docenti – fin dall'a.a. 2013/2014), in parte svolte nel corso del 2019 (questionario sul benessere organizzativo).</p> <p>C - La rilevazione di customer satisfaction rientra nell'ottica di una multidimensionalità nella valutazione della performance e si rivolge alle tre principali categorie di stakeholder interni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli studenti; - il personale docente; - il personale tecnico e amministrativo. <p>Inoltre, per la costruzione del Piano strategico 2020-2022 sono stati promossi incontri e momenti di ascolto con gli stakeholder interni (Presidi e Direttori dei Dipartimenti; Rappresentanze sindacali, RSU e CUG; Rappresentanti degli studenti) e focus group tematici con i referenti e i responsabili degli uffici attinenti alle materie trattate.</p> <p>D - Al momento sono utilizzati principalmente i questionari ANVUR, i questionari realizzati da Almalaurea e il questionario sul benessere organizzativo realizzato dall'Ateneo.</p> <p>E – Come previsto nel SMVP 2021, la valutazione della performance avviene non solo in rapporto al raggiungimento di target definiti, ma anche in relazione all'opinione dell'utente interno ed esterno, sulla</p>

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti <u>N.B fare riferimento ai singoli punti indicati nella colonna precedente</u>
	A	B	C	D
				<p>qualità dei servizi erogati. Tale valutazione costituisce, come dichiarato dalla Direzione generale un elemento importante in ingresso nella fase di programmazione.</p> <p>F – Nella fase di programmazione strategica e organizzativa 2021-2023 sono stati presi come elementi in ingresso, i risultati relativi alla soddisfazione dell’utenza dell’anno precedente, influenzando in tal senso la definizione e l’orientamento degli obiettivi.</p>

10	<p>Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No</p>	<p>La risposta è "sì" se i riferimenti sono sostanziali e esplicitamente correlati alla gestione della performance. La risposta è "no" sia quando non c'è alcun riferimento che quando la tematica è appena accennata.</p> <p>Se sì, indicare: A - se ci sono stime sul fabbisogno finanziario per il <u>perseguimento degli obiettivi</u> (indicando quali, strategici o operativi) e se è chiara la ratio con cui si è pervenuti alla stima B - se i nuovi obiettivi sono conseguenti a <u>una rendicontazione dei risultati economici</u> degli anni precedenti C - se <u>viene semplicemente dichiarata</u> (e per la prima volta) <u>l'intenzione di perseguire l'integrazione</u> nel prossimo futuro</p>	<p>Nell'ottica di rendere esplicito il collegamento tra gli obiettivi (strategici e operativi) e le risorse finanziarie allocate, nel DPI è previsto un apposito paragrafo "Integrazione tra piano strategico e pianificazione delle risorse economiche" nel quale si illustra la corrispondenza tra le specifiche missioni e gli specifici programmi individuati per le università pubbliche e gli obiettivi strategici individuati nel Piano Strategico. Nello specifico è presente una tabella che connette graficamente missioni, programmi e gli obiettivi strategici nell'ambito delle cinque aree L'Ateneo può contare su un'integrazione fra ciclo economico e ciclo della performance basato, da un lato, sul sistema di contabilità analitica che associa le voci del piano dei conti strutturato per natura del costo con un sistema di classificazione di spesa per destinazione (finalità), dall'altro, sulla possibilità da parte dei centri di associare specifici budget per progetti agli obiettivi del piano della performance attraverso il sistema gestionale U-budget. Grazie all'implementazione del sistema di contabilità analitica, l'operatore contabile, nell'individuazione delle voci COAN relative al bilancio di previsione, automaticamente alimenterà la banca dati di associazione collegata a specifiche tabelle contenenti i criteri di ribaltamento dei costi definiti in base alle caratteristiche della spesa effettuata e alle peculiarità dell'organizzazione". A - Nel piano integrato si riporta una tabella che illustra lo stanziamento di budget per il 2021 relativo ai costi diretti imputabili chiaramente a obiettivi direzionali riconducibili agli obiettivi strategici assegnati alle Aree dell'Amministrazione centrale che necessitano di specifiche risorse economiche, finanziarie e patrimoniali. La tabella fornisce dunque il quadro delle risorse libere attribuite alle strutture dell'Amministrazione Centrale per il raggiungimento degli obiettivi direzionali proposti. B – C - La tabella su richiamata (che connette graficamente missioni, programmi e gli obiettivi strategici nell'ambito delle cinque aree) mette a confronto i dati previsionali 2021 con quelli 2020 riclassificati per missioni, programmi e obiettivi strategici al fine di ottenere un trend della programmazione della spesa in relazione alle sue finalità in coerenza con il ciclo della performance</p>
----	---	---	--	--

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti
	A	B	C	D
				Come evidenziato, l'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio è già sostanzialmente raggiunta, ed è basata su integrazione a livello di contabilità analitica.
11	Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<p>La risposta è "sì" se viene dichiarato o si evince un processo di budgeting (nel Piano, nel SMVP o su eventuali Regolamenti specifici). Se sì, nei commenti indicare:</p> <p>A - se <u>esiste un calendario di budget</u> o se è possibile riscontrare in quale fase della programmazione viene avviato il processo di budget (in che mese? in sede di pianificazione strategica o operativa?)</p> <p>B - se alla <u>negoiazione del budget finanziario</u> si associano anche <u>obiettivi di performance</u> e di quale livello (strategico o operativo)</p> <p>C - <u>quali soggetti sono destinatari di un'attribuzione di budget</u> (solo aree dirigenziali, dipartimenti, centri e scuole o eventualmente anche sottostrutture, seppur senza diretta responsabilità di spesa)</p> <p>D - se nella <u>Nota illustrativa allegata al bilancio preventivo</u> ci sono riferimenti agli <u>obiettivi di performance</u></p> <p>E - <u>qual è il modello di ripartizione</u> delle risorse applicato ai dipartimenti e alle altre strutture decentrate</p>	<p>A –C – Nel bilancio di previsione vengono esplicitati sia il calendario che il processo di budgeting con una chiara definizione dei destinatari a cui viene attribuito il budget secondo quanto definito nel Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità;</p> <p>B – Nelle preposte di budget da parte delle strutture e alla relativa assegnazione sono allegate relazioni che mettono in evidenza le attività sostenute con il budget al fine del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura.</p> <p>D - Fra gli allegati al bilancio è riportata anche un'apposita tabella che ricollega gli obiettivi di performance con la dotazione di budget delle strutture.</p> <p>E - La ripartizione delle risorse applicata ai dipartimenti riguarda la dotazione di funzionamento, e viene fatta applicando criteri legati sia alla dimensione delle strutture a livello di corpo docente e studenti sia legati ai criteri impiegati dal MUR per definire la quota premiale del FFO.</p>
12	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico?		Campo libero	<p>In coerenza con gli obiettivi e le azioni strategiche contenute nel Piano Strategico, ed in coerenza con gli obiettivi di II livello, la Direzione Generale valuta e definisce, gli obiettivi operativi proposti dai responsabili delle strutture dell'Amministrazione Centrale, dai Centri di Servizio e dalle Strutture didattico scientifiche.</p> <p>Gli obiettivi operativi definiti con modalità bottom up, così come gli obiettivi definiti con modalità top down, e gli obiettivi di II livello sono sottoposti all'approvazione del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.</p>

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti	Commenti
				<u>N.B fare riferimento ai singoli punti indicati nella colonna precedente</u>
	A	B	C	D
13	Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?		Campo libero	<p>La Direzione organizza annualmente incontri di informazione/formazione in corrispondenza delle varie fasi del ciclo della performance. A tali incontri sono invitati i responsabili delle Strutture (Responsabili delle Divisioni/Servizi/unità di coordinamento/Uffici a Staff/Centri e Direttori dei Dipartimenti) e degli Uffici. Il Piano della performance, oltre che sul Portale della performance, viene pubblicato sul sito di Ateneo. Di tale pubblicazione il Direttore Generale dà comunicazione scritta al NdV, al PQA, e ai responsabili delle strutture.</p> <p>Inoltre, i risultati della performance organizzativa dell'Ateneo così come rendicontati attraverso la Relazione sulla Performance, verranno condivisi con gli stakeholder interni ed esterni attraverso varie forme comunicative quali incontri dedicati o ulteriori modalità di presentazione della Relazione sulla Performance alla cittadinanza e agli stakeholder interni, come, ad esempio, la pubblicazione di versioni grafiche maggiormente orientate alla comunicazione istituzionale o la realizzazione di opuscoli illustrativi di sintesi.</p>
14	Qual è stato l'impatto dello smart working sulla gestione amministrativa e sui servizi erogati dall'Ateneo?		Campo libero (indicare se l'Ateneo si è dotato di un Piano Organizzativo del Lavoro Agile e descrivere brevemente il processo di definizione del documento e le eventuali criticità riscontrate)	<p>L'emergenza sanitaria determinata dal Covid-19 ha inciso profondamente sulle modalità di svolgimento delle attività lavorative, determinando la necessità di riorganizzare gran parte delle attività e dei servizi offerti in modalità telematica. Ciò ha comportato delle iniziali difficoltà organizzative che, nel giro di pochissimo tempo, sono state ampiamente superate. Il personale ha infatti risposto con professionalità e competenza. Si è dato vita ad un intenso processo di digitalizzazione all'interno dell'Ateneo che ha determinato una vera e propria evoluzione organizzativa e tecnologica, creando spazio per ulteriori prospettive di sviluppo. Il personale ha dimostrato capacità di riorganizzarsi da un approccio legato ad attività da compiere ad una modalità organizzativa nuova basata su obiettivi periodici l'UNIVPM non ha ancora definito il proprio POLA. Tuttavia, l'Ateneo ha avviato un tavolo tecnico ai fini della definizione del regolamento sul lavoro agile.</p>
15	Eventuali altre osservazioni		Campo libero	