



Relazione annuale del Nucleo di Valutazione interna

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

Università Politecnica delle MARCHE

Anno 2022

Sezione 2 VALUTAZIONE PERFORMANCE

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



Relazione Annuale AVA 2022

2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

Anche quest'anno la parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance viene compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati nella seguente Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance. Rispetto agli anni precedenti, la Scheda prevede due sezioni: una dedicata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e una dedicata al Piano Integrato 2022-24. Pur essendo aumentati i punti di attenzione (domande) rispetto all'anno 2021, la scheda è stata semplificata con domande più mirate, per consentire al Nucleo di focalizzarsi su singoli aspetti del sistema di gestione della performance e rilevare le criticità e i punti di forza nell'ottica di un suo progressivo miglioramento.

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	X 1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Le modifiche al SMVP riguardano: <ul style="list-style-type: none">• l'individuazione del referente dell'obiettivo strategico, nonché la definizione dei target per gli indicatori a livello di obiettivo strategico;• l'individuazione e il consolidamento del cruscotto di indicatori volto alla misurazione e valutazione di alcune dimensioni della performance di Ateneo ritenute rilevanti;• il miglioramento continuo della qualità della filiera obiettivi-indicatori-target attraverso una maggiore partecipazione in fase di programmazione da parte delle strutture che, in tal modo, acquisiscono ulteriore consapevolezza;• il consolidamento del concetto di profondità della performance: strategica, organizzativa e individuale, grazie all'introduzione di un sistema di obiettivi a tre livelli: strategico, direzionale o dipartimentale/di Facoltà e operativo;• il riassetto organizzativo dell'Ateneo, iniziato nel 2017, da ultimo ridefinito con Decreto del Direttore Generale n. 25 del 25.01.2021;• le aree di miglioramento individuate all'interno del processo di autovalutazione descritto nella Relazione sulla Performance 2020;



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<ul style="list-style-type: none">• la previsione di ulteriori modalità di presentazione della Relazione sulla Performance alla cittadinanza e agli stakeholder interni;• la previsione di un 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 quanto rilevato dal Nucleo di Valutazione nel parere del SMVP 2020 del 16.12.2019;• la previsione del 31 maggio quale termine di invio al NdV della Relazione sulla Performance.• gli obiettivi dipartimentali/di Facoltà, per i quali si precisa che "essendo gli stessi espressione dell'integrazione della componente del personale-tecnico-amministrativo e della componente docente, sono state riviste la modalità di misurazione e valutazione, la quale verrà svolta tramite la misurazione dei risultati degli obiettivi operativi agganciati ai medesimi e non attraverso l'individuazione di specifici indicatori e target" <p>Con riferimento a tale ultimo aspetto, il Nucleo, in occasione del parere obbligatorio sul SMVP ha ribadito che l'assenza di specifici indicatori e target per gli obiettivi di Dipartimento/Facoltà di II livello ne rende non oggettiva la loro rendicontazione. Il Nucleo ha inoltre ribadito la raccomandazione di 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.</p>
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	<p>X 1) Si 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>Il monitoraggio viene svolto con riferimento sia agli obiettivi di II livello (obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà) sia agli obiettivi operativi.</p> <p>Il monitoraggio degli obiettivi di II livello rappresenta l'attività periodicamente svolta dall'Ateneo per misurare il grado di realizzazione degli stessi rispetto ai target definiti in fase di programmazione. Tale monitoraggio viene effettuato con cadenza almeno annuale ed evidenzia gli scostamenti rilevati, nonché la necessità di apportare modifiche o integrazioni agli obiettivi stessi, in ragione dei mutamenti registrati nel contesto di riferimento.</p> <p>L'attività viene svolta mediante l'applicativo per la gestione del Ciclo della performance e prevede una misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo in relazione agli indicatori e relativi target annuali (milestone di breve termine) programmati. Tale misurazione deve essere effettuata di norma entro il 31 luglio con riferimento ai dati rilevati al 30 giugno.</p>



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>In relazione alle attività previste e programmate nel piano d'azione, le strutture, inoltre, dovranno esprimere una valutazione circa lo stato di avanzamento del piano stesso rispetto a quanto programmato, cioè esprimere un giudizio sul grado di realizzazione delle attività programmate utilizzando la seguente scala: (In anticipo, In linea, In ritardo, In forte ritardo).</p> <p>Di tale attività di monitoraggio viene data idonea informativa al Nucleo di Valutazione, successivamente alle delibere degli Organi competenti (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), mediante nota del Direttore Generale. Opportune comunicazioni vengono inoltre inviate a tutte le Strutture interessate. (Cfr. SMVP 2022, pag. 20).</p> <p>Il monitoraggio degli obiettivi operativi, che costituisce l'attività di misurazione periodica e sistematica degli stessi, consente di rilevare, nel corso dell'anno, il grado di avanzamento degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati programmati.</p> <p>Il processo di monitoraggio prevede una fase di rendicontazione intermedia (monitoraggio semestrale) sul grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto alle attività e ai target definiti in fase di programmazione, da svolgersi entro il 31 luglio con riferimento ai dati al 30 giugno di ogni anno.</p> <p>Il monitoraggio, come per le altre fasi, avviene tramite l'applicativo per la gestione del Ciclo della performance e prevede una misurazione sia del grado di raggiungimento delle attività associate allo specifico obiettivo operativo, sia del valore raggiunto al 30 giugno, rispetto al target programmato.</p> <p>Il grado di raggiungimento delle attività rispetto a quelle programmate nel semestre di riferimento è espresso da un numero percentuale al quale è associato un simbolo (faccina verde, gialla o rossa, corrispondente, rispettivamente a:</p> <p>realizzazione < 70% non raggiunto realizzazione ≥ 70% e < 90% parzialmente raggiunto realizzazione ≥ 90% raggiunto</p> <p>Il monitoraggio da parte delle strutture si conclude con un report riepilogativo vistato dal Responsabile della struttura stessa e caricato all'interno dell'applicativo. (Cfr. SMVP 2022, pag. 25)</p>
3.	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	X 1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Nello specifico:</p> <p>La <u>performance istituzionale</u> è l'insieme delle performance che l'Ateneo intende realizzare ed esprime i risultati raggiunti dall'Ateneo nel suo complesso, attraverso l'azione integrata delle componenti politiche, accademiche e amministrativo-gestionali nel perseguimento degli obiettivi strategici, direzionali e dipartimentali/di Facoltà e operativi.</p> <p>Programmare, misurare e valutare la performance istituzionale significa focalizzare l'attenzione su come l'organizzazione utilizza le risorse (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), col fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e dei diversi stakeholder (impatto).</p>



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE																			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI																
			<p>L'UnivPM articola la performance istituzionale in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - performance strategica; - performance organizzativa. <p>La <u>performance strategica</u> rappresenta la performance dell'Ateneo con riferimento alle scelte di fondo ed è volta a fornire una misura dell'effettivo andamento nel medio-lungo periodo rispetto agli indirizzi strategici ed agli obiettivi generali.</p> <p>La <u>performance organizzativa</u> rappresenta invece la declinazione della performance strategica che l'Ateneo intende ottenere a livello di unità organizzative. Nello specifico, essa è data dal contributo apportato dalla componente tecnico-amministrativa attraverso la realizzazione degli obiettivi direzionali e, in relazione all'ambito gestionale, degli obiettivi dipartimentali/di Facoltà e la realizzazione degli obiettivi operativi in termini di risultati conseguiti. La performance organizzativa esprime quindi l'azione amministrativa a supporto trasversale delle linee strategiche, in funzione delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche disponibili. (Cfr. SMVP 2022, pag. 18)</p> <p>La <u>performance individuale</u> consiste nel "contributo fornito da un individuo al raggiungimento degli obiettivi, in termini di risultati ottenuti e di comportamenti manifestati". In particolare, la performance individuale contribuisce direttamente al raggiungimento degli obiettivi operativi e degli obiettivi direzionali, e quindi solo indirettamente al raggiungimento degli obiettivi strategici (secondo il modello dei cascading goal), risultando così strettamente correlata alla performance organizzativa. Inoltre, la performance individuale viene correlata alla posizione organizzativa occupata. (Cfr. SMVP 2022, pag. 29)</p>																
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	<p>X 1) Si</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Il paragrafo "7. SOGGETTI, RESPONSABILITÀ E TEMPISTICA" del SMVP 2022 (Cfr. pag. 49) riporta le fasi del ciclo integrato di gestione della performance in relazione ai soggetti responsabili e la tempistica.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Fasi</th> <th>Attività</th> <th>Soggetti coinvolti</th> <th>Documenti</th> <th>Scadenze</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Definizione di un sistema per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale</td> <td>Definizione e adozione del modello di misurazione e valutazione della performance</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione ● Senato Accademico ● Direttore Generale Dirigenti ● Nucleo di Valutazione (parere vincolante) </td> <td>SMVP</td> <td>Aggiornamento annuale (entro novembre anno n- 1)</td> </tr> <tr> <td>Pianificazione-</td> <td>Individuazione delle</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● Rettore; </td> <td>Piano Strategico</td> <td>settembre/dicem</td> </tr> </tbody> </table>		Fasi	Attività	Soggetti coinvolti	Documenti	Scadenze	Definizione di un sistema per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Definizione e adozione del modello di misurazione e valutazione della performance	<ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione ● Senato Accademico ● Direttore Generale Dirigenti ● Nucleo di Valutazione (parere vincolante) 	SMVP	Aggiornamento annuale (entro novembre anno n- 1)	Pianificazione-	Individuazione delle	<ul style="list-style-type: none"> ● Rettore; 	Piano Strategico	settembre/dicem
Fasi	Attività	Soggetti coinvolti	Documenti	Scadenze															
Definizione di un sistema per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Definizione e adozione del modello di misurazione e valutazione della performance	<ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione ● Senato Accademico ● Direttore Generale Dirigenti ● Nucleo di Valutazione (parere vincolante) 	SMVP	Aggiornamento annuale (entro novembre anno n- 1)															
Pianificazione-	Individuazione delle	<ul style="list-style-type: none"> ● Rettore; 	Piano Strategico	settembre/dicem															



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE																											
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI																								
			<table border="1"> <tr> <td>Programmazione</td> <td>politiche, dei programmi e degli obiettivi strategici</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione Senato; ● Referenti del Rettore </td> <td></td> <td>bre anno n-1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Definizione degli obiettivi direzionali e operativi e delle risorse collegate</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione ● Direttore Generale ● Strutture </td> <td>Piano di Attività e Organizzazione</td> <td>Entro il 31 gennaio anno n</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Monitoraggio in corso d'anno (anno n)</td> <td>Misurazione intermedia delle attività e indicatori e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi operativi</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● Senato Accademico ● CDA ● Direttore Generale ● NDV ● Strutture </td> <td>Report di monitoraggio con eventuali proposte di rimodulazione</td> <td>Entro il 31 luglio con riferimento ai dati rilevati al 30 giugno (anno n)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati intermedi e finali</td> <td>Attività di misurazione e di valutazione della performance organizzativa e individuale e monitoraggio annuale degli obiettivi di II livello (risultati intermedi)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● CDA ● DG ● Dirigente ● NDV ● Strutture </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ● Report ● Relazione sulla performance e invio al NdV ● Documento di validazione </td> <td>Entro il 28 febbraio (anno n+1) Entro il 31 maggio invio al NdV Entro il 30 giugno (anno n+1)</td> </tr> </table>	Programmazione	politiche, dei programmi e degli obiettivi strategici	<ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione Senato; ● Referenti del Rettore 		bre anno n-1		Definizione degli obiettivi direzionali e operativi e delle risorse collegate	<ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione ● Direttore Generale ● Strutture 	Piano di Attività e Organizzazione	Entro il 31 gennaio anno n		Monitoraggio in corso d'anno (anno n)	Misurazione intermedia delle attività e indicatori e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi operativi	<ul style="list-style-type: none"> ● Senato Accademico ● CDA ● Direttore Generale ● NDV ● Strutture 	Report di monitoraggio con eventuali proposte di rimodulazione	Entro il 31 luglio con riferimento ai dati rilevati al 30 giugno (anno n)		Misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati intermedi e finali	Attività di misurazione e di valutazione della performance organizzativa e individuale e monitoraggio annuale degli obiettivi di II livello (risultati intermedi)	<ul style="list-style-type: none"> ● CDA ● DG ● Dirigente ● NDV ● Strutture 	<ul style="list-style-type: none"> ● Report ● Relazione sulla performance e invio al NdV ● Documento di validazione 	Entro il 28 febbraio (anno n+1) Entro il 31 maggio invio al NdV Entro il 30 giugno (anno n+1)		
Programmazione	politiche, dei programmi e degli obiettivi strategici	<ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione Senato; ● Referenti del Rettore 		bre anno n-1																							
	Definizione degli obiettivi direzionali e operativi e delle risorse collegate	<ul style="list-style-type: none"> ● Consiglio di Amministrazione ● Direttore Generale ● Strutture 	Piano di Attività e Organizzazione	Entro il 31 gennaio anno n																							
	Monitoraggio in corso d'anno (anno n)	Misurazione intermedia delle attività e indicatori e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi operativi	<ul style="list-style-type: none"> ● Senato Accademico ● CDA ● Direttore Generale ● NDV ● Strutture 	Report di monitoraggio con eventuali proposte di rimodulazione	Entro il 31 luglio con riferimento ai dati rilevati al 30 giugno (anno n)																						
	Misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati intermedi e finali	Attività di misurazione e di valutazione della performance organizzativa e individuale e monitoraggio annuale degli obiettivi di II livello (risultati intermedi)	<ul style="list-style-type: none"> ● CDA ● DG ● Dirigente ● NDV ● Strutture 	<ul style="list-style-type: none"> ● Report ● Relazione sulla performance e invio al NdV ● Documento di validazione 	Entro il 28 febbraio (anno n+1) Entro il 31 maggio invio al NdV Entro il 30 giugno (anno n+1)																						
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<p>X 1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Sia il Direttore Generale che i Dirigenti sono valutati anche sulla base delle capacità gestionali (peso 20%) attraverso una scheda differenziata tra le due categorie. In particolare, il <u>Direttore Generale</u> è valutato sulla base delle seguenti capacità:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>Sottocategoria</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Capacità di programmazione e controllo</td> <td>Capacità di programmazione e controllo del Ciclo economico-finanziario</td> <td rowspan="2">40%</td> </tr> <tr> <td>Capacità di programmazione e controllo del Ciclo di gestione della performance</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Capacità organizzative</td> <td>Capacità decisionali</td> <td rowspan="3">40%</td> </tr> <tr> <td>Capacità di coordinamento</td> </tr> <tr> <td>Capacità di delega</td> </tr> </tbody> </table>			Categorie	Sottocategoria	Peso	Capacità di programmazione e controllo	Capacità di programmazione e controllo del Ciclo economico-finanziario	40%	Capacità di programmazione e controllo del Ciclo di gestione della performance	Capacità organizzative	Capacità decisionali	40%	Capacità di coordinamento	Capacità di delega										
Categorie	Sottocategoria	Peso																									
Capacità di programmazione e controllo	Capacità di programmazione e controllo del Ciclo economico-finanziario	40%																									
	Capacità di programmazione e controllo del Ciclo di gestione della performance																										
Capacità organizzative	Capacità decisionali	40%																									
	Capacità di coordinamento																										
	Capacità di delega																										



	Capacità di valorizzazione delle risorse umane	
Flessibilità e capacità di gestione del cambiamento	Flessibilità operativa e capacità di adattamento ai cambiamenti del contesto interno ed esterno	20%
	Spirito di iniziativa, proattività e capacità di innovazione	

(Cfr. pagg. 31-33 SMVP 2022)

I Dirigenti vengono valutati su capacità differenti rispetto a quelle considerate per la valutazione del Direttore generale, come di seguito riportate.

Capacità gestionale	Sottocategoria	Peso
Capacità di gestione delle risorse assegnate	Capacità di programmazione e gestione del budget	40%
	Aderenza alla programmazione e capacità di tradurre la stessa in azione	
Capacità organizzative	Capacità decisionali	40%
	Capacità di coordinamento e orientamento ai risultati	
	Capacità di delega	
	Capacità di gestione dei conflitti	
	Motivazione al cambiamento	
Flessibilità e capacità di gestione del cambiamento	Flessibilità operativa e capacità di adattamento ai cambiamenti del contesto interno ed esterno	20%
	Spirito di iniziativa, proattività, capacità di innovazione	

(Cfr. pagg. 37-40 SMVP 2022)

Il Personale tecnico amministrativo è valutato anche sulla base delle competenze e comportamenti organizzativi attraverso schede di valutazione che, pur mantenendo la stessa struttura, si differenziano per il valore complessivo massimo raggiunto a seconda della categoria di appartenenza e per le competenze e comportamenti organizzativi considerati.

Nello specifico, per il personale di categoria EP vengono valutate le seguenti competenze e comportamenti organizzativi (parte B della scheda di valutazione).

- B1 abilità gestionali e organizzative
- B2 capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti
- B3 gestione delle relazioni e orientamento all'utente e al servizio
- B4 esperienza e possesso delle competenze



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>Per il personale di categoria D vengono valutate le seguenti competenze e comportamenti organizzativi (parte B della scheda di valutazione).</p> <ul style="list-style-type: none">- B1 capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti- B2 orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi- B3 capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali- B4 esperienza <p>Per il personale di categoria C vengono valutate le seguenti competenze e comportamenti organizzativi (parte B della scheda di valutazione).</p> <ul style="list-style-type: none">- B1 capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti- B2 orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi- B3 abilità di intervento- B4 esperienza <p>Per il personale di categoria B vengono valutate le seguenti competenze e comportamenti organizzativi (parte B della scheda di valutazione).</p> <ul style="list-style-type: none">- B1 competenza e flessibilità- B2 relazioni nell'ambiente di lavoro e orientamento all'utenza <p><i>(Cfr. Allegati 6-10 del SMVP 2022)</i></p>
6.	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	X 1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Si evidenzia che la valutazione della performance individuale viene pesata in relazione agli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo, delle Aree e Strutture e agli obiettivi individuali e comportamenti in modo differenziato a seconda della categoria (Direttore Generale, Dirigenti, EP, D con e senza incarichi di responsabilità, C e B) <i>(Cfr. pagg. 31-44 e Allegati 6-10 del SMVP 2022)</i>
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	X 1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP 2022 <i>(Cfr. pag. 24)</i> viene specificato che "Per ogni obiettivo operativo la struttura di competenza individua: - [...] - uno o più indicatori per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo in termini



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>quantitativi assoluti o percentuali, capaci di fornire informazioni oggettive e sintetiche sull'andamento dell'obiettivo. Anche gli indicatori dicotomici (SI/NO, ON/OFF) possono essere espressi in percentuale, in quanto rappresentano il tasso di completamento dell'obiettivo. Ad ogni indicatore è associato un valore programmato o target;</p> <p>- il target/valore programmato annuale definito sulla base degli obiettivi e delle azioni che si intende realizzare, tenendo conto dei risultati maturati in precedenza (trend temporale – valore medio storico) oppure tramite il confronto con realtà esterne (benchmarking).”</p>
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>X 1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>La misurazione finale dei risultati ottenuti, rispetto ai target programmati, chiude la fase di monitoraggio e dà avvio alla fase di valutazione della performance organizzativa.</p> <p>Le strutture assegnatarie degli obiettivi, entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento comunicano e inseriscono nell'applicativo i dati della misurazione dei risultati degli obiettivi riferiti al 31 dicembre precedente.</p> <p>La misurazione consiste nella rilevazione del valore raggiunto dall'indicatore al 31 dicembre rispetto al target intermedio o finale programmato.</p> <p>Gli obiettivi vengono valutati in base al risultato misurato applicando a ciascun obiettivo i range definiti dal SMVP e, quindi, vengono distinti in obiettivi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti. Gli esiti della misurazione e della valutazione della performance organizzativa sono presentati nella Relazione sulla Performance. (Cfr. par. “4.1.2 - Performance organizzativa” e par. “7 – Soggetti, responsabilità e tempistica” di cui, rispettivamente, a pagina 19 e 49 del SMPV 2022).</p>
9.	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)	<p>Il <u>SMVP (cap 4.2)</u> prevede che:</p> <p>“... il Direttore Generale è valutato sulla base delle proprie capacità gestionali attraverso una specifica scheda di valutazione.</p> <p>... La performance individuale del Direttore Generale viene misurata e valutata relativamente a tre dimensioni: performance organizzativa (peso 50%), obiettivi individuali specifici (peso 30%) e capacità gestionali (peso 20%) ...</p> <p>... La performance organizzativa, ai fini della valutazione del Direttore Generale, si compone della performance organizzativa generale che viene calcolata come media aritmetica della performance ottenuta con riferimento agli obiettivi di II livello (obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà) Il Direttore Generale viene valutato anche sulla base del livello di conseguimento di specifici obiettivi direzionali individuati tra quelli approvati con il PIAO e/o di ulteriori obiettivi specifici e relativi indicatori e target, definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e condivisi e accettati dal Direttore Generale, al fine di focalizzare l'attenzione su aspetti critici o ritenuti di particolare rilevanza per il percorso strategico dell'Ateneo.</p> <p>Quanto agli organi coinvolti ed alla procedura prevista, il SMVP prevede le seguenti fasi:</p> <p>Fase 1 – Definizione e assegnazione degli obiettivi</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione fornisce al Direttore Generale gli indirizzi della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale dirigente e tecnico amministrativo. Nel mese di gennaio (anno n-1), in occasione dell'approvazione del PIAO, e quindi degli obiettivi cui è collegata la performance del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione definisce e assegna,</p>	



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
		<p>altresì, specifici obiettivi individuali su proposta del Rettore, condivisi e accettati dal Direttore Generale.</p> <p>Fase 2 – Rendicontazione degli obiettivi e dei risultati di gestione La rendicontazione degli obiettivi e dei risultati di gestione si sviluppa nell’intervallo temporale gennaio-aprile dell’anno successivo (anno n) ... il Direttore Generale elabora la Relazione annuale sull’attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti (nell’anno n-1) nel quadro dei programmi, dei progetti e degli obiettivi definiti dagli organi di governo e sulla base delle risorse. ... I risultati conseguiti nelle dimensioni “Performance organizzativa” e “Obiettivi individuali specifici” vengono altresì riassunti nella “Scheda di valutazione della Performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici del Direttore Generale ... La Relazione, con annessa la Scheda di valutazione della Performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici del Direttore Generale, viene discussa dal Direttore Generale, unitamente alla Scheda di valutazione relativa alle capacità gestionali (allegato 2), in un apposito colloquio con il Rettore. Il Rettore provvede al successivo invio al Nucleo di Valutazione e al Consiglio di Amministrazione della Relazione annuale corredata dalla Scheda di valutazione della Performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici del Direttore Generale.</p> <p>Fase 3 – Elaborazione parere del Nucleo sulla valutazione del Direttore Generale Nei mesi di aprile-maggio, il Nucleo di Valutazione, sulla base degli elementi forniti, esprime parere in merito alla valutazione annuale del Direttore Generale relativamente alle dimensioni della Performance organizzativa e degli Obiettivi individuali specifici. Successivamente procede all’invio del parere stesso al Direttore Generale e al Rettore.</p> <p>Fase 4 – Valutazione del DG e attribuzione indennità Nello stesso periodo (aprile-maggio) il Rettore porta all’attenzione del CdA gli elementi per la valutazione dell’operato del Direttore Generale, in particolare la Relazione del Direttore Generale con annessa la Scheda di valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici, il parere del NdV, nonché la proposta della Scheda di valutazione relativa alle capacità gestionali e la Scheda di sintesi (allegato 3), ai fini dell’attribuzione degli emolumenti previsti dalla normativa vigente. Il Consiglio di Amministrazione, quindi, approva la Relazione del Direttore Generale e delibera in merito alla valutazione del Direttore Generale definendone la relativa indennità di risultato.</p>	
10.	<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)</p>	<p>Il SMVP in merito alla valutazione dei Dirigenti prevede quanto segue: Per il management dell’Università, costituito dai Dirigenti, il processo valutativo avviene in base ai risultati ottenuti al termine del periodo considerato, in relazione agli obiettivi direzionali dell’Area di appartenenza dei Dirigenti, assegnati in concomitanza dell’approvazione del PIAO (performance organizzativa) e agli obiettivi specifici individuali assegnati dal Direttore Generale, di solito in occasione dell’approvazione del PIAO. I Dirigenti, inoltre, sono valutati sulla base della propria capacità gestionale attraverso una specifica scheda di valutazione. La performance individuale dei Dirigenti viene dunque misurata e valutata relativamente alle stesse dimensioni previste per il Direttore Generale: performance organizzativa (peso 50%), obiettivi individuali specifici (peso 30%) e capacità gestionali (peso 20%). ... La valutazione del Dirigente avviene in seguito alla presentazione nel mese di gennaio successivo al periodo di riferimento, al Direttore</p>	



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
		<p>Generale, della Relazione annuale nella quale sono riportate le attività svolte ed i risultati conseguiti nel periodo di riferimento.</p> <p>..</p> <p>La procedura di valutazione avverrà con il contraddittorio dell'interessato.</p> <p>A seguito della valutazione positiva viene corrisposta al Dirigente l'indennità di risultato.</p> <p><i>(Cfr. par. "4.2 Performance individuale", pag. 40 del SMVP 2022)</i></p>	
11.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>Gli obiettivi del personale di categoria EP, D con incarichi di responsabilità dell'Amministrazione Centrale, sono assegnati dal Direttore Generale o dai Dirigenti per il personale delle Aree Dirigenziali e corrispondono agli obiettivi assegnati alla struttura di cui sono responsabili. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi inclusi obiettivi trasversali. Altresì, il Direttore Generale o i Dirigenti per il personale delle Aree Dirigenziali potrà assegnargli ulteriori specifici obiettivi individuali.</p> <p>Gli obiettivi del personale di categoria EP, D con incarichi di responsabilità assegnati alle strutture didattico scientifiche sono attribuiti dal Direttore della struttura e corrispondono in misura prevalente agli obiettivi operativi assegnati alla struttura stessa. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi, inclusi obiettivi trasversali. Altresì, il Direttore della Struttura didattico scientifica potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali in relazione soprattutto al personale che riveste una qualifica tecnica.</p> <p>I valutatori</p> <p>La valutazione della performance individuale è basata su un processo di valutazione operato da parte di valutatori finali e di valutatori intermedi. In base al sistema organizzativo adottato i valutatori intermedi sono i Responsabili delle Divisioni, Servizi, Unità tecniche di gestione e i Direttori dei Centri di Servizio di Ateneo che esprimono una proposta di valutazione al Direttore Generale per il personale loro assegnato.</p> <p>Sono invece Valutatori finali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Rettore nei confronti del personale tecnico amministrativo assegnato agli Uffici a staff del Rettorato; - i Direttori di Dipartimento e i Presidi nei confronti del personale tecnico amministrativo assegnato rispettivamente ai Dipartimenti e alle Facoltà; - il Dirigente nei confronti del personale tecnico amministrativo assegnato all'Area Dirigenziale dallo stesso diretta; - il Direttore Generale per il personale tecnico amministrativo assegnato ai Servizi/Divisioni/Unità tecniche di gestione e ai Centri di Servizio di Ateneo nei cui confronti è già stato espresso un giudizio intermedio da parte dei Responsabili di Struttura; - il Direttore Generale nei confronti del personale tecnico amministrativo assegnato agli Uffici a staff della Direzione Generale; <p><i>(Cfr. par. "4.2 Performance individuale", pag. 41 del SMVP 2022)</i></p>	
12.	<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="checkbox"/> 2) Strumento che</p>	<p>I paragrafi <i>"Premessa"</i> e <i>"1 – Quadro normativo"</i> del SMPV 2022 (paqq. 5 - 8) illustrano gli aspetti recepiti nel Sistema e i principali riferimenti normativi che impattano nella definizione del documento.</p>



Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
		<p>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>2) 4) Altro (specificare)</p>	



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
13.	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto-legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	X 1) obiettivi di performance X 2) piano del lavoro agile X 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione X 4) elenco delle procedure da semplificare X 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere X 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione X 7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi	<p>L'Ateneo ha adottato il PIAO nelle sedute di Senato Accademico e CdA del 27 e 28 aprile 2022. L'elaborato definisce tutti gli item previsti dalla normativa di riferimento (art. 6 del DL 80/2021).</p> <p>Di seguito si riporta una sintesi delle specifiche sezioni del PIAO nelle quali sono richiamati i punti a fianco riportati:</p> <p>1) obiettivi di performance</p> <p>La programmazione degli obiettivi di performance, già approvata nelle sedute del Senato Accademico e del CdA, rispettivamente, del 28 febbraio e del 1° marzo 2022, è stata successivamente integrata nel PIAO (Cfr. pag. 6 PIAO 2022-2024 e relativi Allegati A-E).</p> <p>2) piano del lavoro agile</p> <p>Il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile emanato con Decreto Rettorale. n. 332 del 1° aprile 2022.</p> <p><i>“Al fine di favorire la transizione dalla fase emergenziale alla gestione ordinaria di tale modalità lavorativa, verranno rafforzate iniziative, in parte già intraprese, che riguardano diversi ambiti di intervento, quali il potenziamento degli strumenti informatici, il sistema di monitoraggio, la formazione e il sistema di valutazione della performance”.</i> Cfr. pag. 99 PIAO 2022-2024, paragrafo “3.2. Organizzazione del lavoro agile”</p> <p>3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</p> <p>Tali obiettivi sono inseriti nell'ambito dell'area trasversale Ateneo performante e trasparente, nella quale è stato definito l'obiettivo direzionale “Sviluppo e miglioramento dei livelli di trasparenza e implementazione di misure in materia di anticorruzione” che - a cascata - è stato sviluppato in obiettivi operativi assegnati alle singole strutture amministrative. Inoltre, sono state individuate altre azioni, quali ad esempio quelle associate ai seguenti obiettivi direzionali:</p> <ul style="list-style-type: none">- “Miglioramento dei processi di funzionamento” con particolare riferimento al miglioramento dei processi tra Uffici dell'Amministrazione centrale e Strutture Didattico-Scientifiche- “Semplificare i processi utili a gestire la struttura con efficienza ed efficacia”; Inoltre, sono inseriti costantemente gli obiettivi di aggiornamento e revisione dei diversi regolamenti universitari”. (Cfr. pag. 84 PIAO 2022-2024, par. 2.3.5 L'attività di trattamento del rischio). <p>4) elenco delle procedure da semplificare</p> <p>Il paragrafo “2.1.6. Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure” (pag. 38 del PIAO 2022-2024) contiene l'elenco delle procedure da semplificare e/o reingegnerizzare</p>



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>nell'anno 2022, anche tramite il ricorso alla digitalizzazione di fasi e processi (es.: Procedura di immatricolazione; gestione della carriera dello studente; Aggiornamento libretto formativo personale del PTA; gestione domande di partecipazione relative alle procedure concorsuali).</p> <p>5) azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere Il paragrafo "2.2.6 La parità di genere e le Azioni Positive" (Cfr. pag. 62) descrive: il Gender Equality Plan – GEP (documento approvato da S.A. e CdA nelle sedute del 26 e 27 ottobre 2021), che è espressione della volontà dell'Ateneo di investire, in modo sistematico e strategico, competenze e risorse per ridurre strutturalmente le disparità di genere esistenti nel mondo universitario e della ricerca. Il Piano di Azioni positive (PAP), proposte dal CUG e fatte proprie dall'UnivPM allegate al PIAO (all. F "Azioni positive 2022- 2024).</p> <p>6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione Nell'ambito dell'accessibilità digitale, in particolare dei siti web e dei documenti digitali, l'Univpm sin dal 2010 si è dotata del CMS (Content Management System) Entra dalla Ra-Computer, che genera in modo automatico pagine web accessibili e conformi alle normative in materia. Inoltre, sono stati introdotti elementi ulteriormente migliorativi - come, ad esempio, quelli basati su fogli di stile (css). Relativamente all'accessibilità fisica, l'Ateneo promuove servizi specifici rivolti agli studenti con disabilità e con diagnosi di DSA, con l'intento di garantire la piena inclusione per tutti gli iscritti, come ad esempio: Info Point Disabilità e DSA (attivato a partire dall'anno 2019); colloqui informativi; assegnazione di un tutor alla pari per un totale di 150 ore; Didattica personalizzata. (Cfr. paragrafo "2.1.5. Accessibilità fisica e digitale", pag. 36).</p> <p>7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi La "SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" del PIAO (pag. 92) illustra in merito alla struttura organizzativa, all'organizzazione del lavoro agile, al Piano triennale dei fabbisogni del personale e alla formazione del personale. In particolare, il Piano formativo 2022-2024 prevede quattro aree di intervento: Formazione trasversale, Formazione verticale, Formazione erogata in funzione di adempimenti normativi e formazione continua e affiancamento. In un'ottica di allineamento alle innovazioni tecnologiche, l'Ateneo ha anche aderito al progetto formativo per lo sviluppo delle competenze digitali del Dipartimento della Funzione Pubblica "Syllabus".</p>



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	X 1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Obiettivi operativi (tot 367 obiettivi operativi): <ul style="list-style-type: none"> • annuali 81% • pluriennali 19%
15.	Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	X 1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici 2) Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Si ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo 4) No.	Il paragrafo "2.2.5. <u>Integrazione tra Piano Strategico, Ciclo della performance e Pianificazione delle Risorse Economiche</u> " del PIAO 2022-2024 (pag. 58) illustra il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse mediante un'apposita tabella recante la struttura di riferimento, gli obiettivi assegnati e l'importo economico collegato al Bilancio di previsione. Ad esempio, l'obiettivo "IV.OS1.OD2.2020-AC - Ulteriore sviluppo di piani di formazione per il personale tecnico-amministrativo" discende dall'Area strategica IV - Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa e dal conseguente Obiettivo strategico OS1 - Valorizzazione delle Risorse Umane.
16.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	X 1) Si (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	Nel PIAO 2022-2024 è stato definito un primo obiettivo collegato al PNRR, come di seguito indicato: Obiettivo Divisione Ricerca e Innovazione <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivo direzionale: Rafforzare la fase di supporto tecnico-amministrativo alla progettazione e rendicontazione dei progetti - Piano d'azione: Ampliare il supporto alle Strutture per i nuovi bandi nazionali a valere sul PNRR - Indicatore: % richieste supportate - Target: 100% nel 2022 (Cfr. PIAO 2022-2024 – "All. A - Tavola Obiettivi Direzionali Amministrazione Centrale e Centri di Servizio – 2022-2024", Obiettivo I.OS2.OD1.2020-AC)
17.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	X 1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 2) Si ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 3) No.	Tutte le azioni definite all'interno del programma presentato dall'Ateneo nell'ambito della PRO3 (Azioni C.2, C.3, E.1, E.3) si inseriscono o collegano a obiettivi del Piano strategico di Ateneo. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> • L'azione C.2 "Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle caratteristiche della popolazione studentesca" si inserisce tra le attività previste per la realizzazione dell'Obiettivo strategico II.OS1 - Promuovere la qualità nella didattica e investire in aree strategiche interdisciplinari in relazione alle esigenze della persona e della società e dell'Obiettivo Strategico II.OS2 - Migliorare la transizione scuola-università e lo sviluppo del percorso formativo. • L'azione C.3 "Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e la disabilità" si



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>ricollega ai principi di sostenibilità, non solo economica e ambientale, ma anche sociale, dell’Obiettivo Strategico AT.OS4 - Ateneo sostenibile.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L’azione E.1 “<i>Reclutamento di giovani ricercatori</i>” si inserisce nell’ambito delle attività previste dall’Area strategica IV “<i>Valorizzazione delle Persone e della Configurazione Organizzativa</i>” oltre che all’Obiettivo Strategico I.OS3 - Promuovere la formazione e la valorizzazione dei migliori talenti. • L’azione E.3 “<i>Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile</i>” si inserisce tra le azioni previste per la realizzazione dell’Obiettivo Strategico IV.OS1 - Valorizzazione delle Risorse Umane. [Cfr. inoltre PIAO par. 2.1.4.2. <i>Integrazione tra Piano strategico e programmazione triennale delle università (PRO3 2021-2024) pag. 32 ed All. A - Tavola Obiettivi Direzionali Amministrazione Centrale e Centri di Servizio</i>]
18.	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall’ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell’ateneo?	1) Sì (indicare quali) X 2) No 3) Altro (specificare)	
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	1) Sempre X 2) Nella maggior parte dei casi 3) Nella minor parte dei casi 4) In nessun caso o raramente	Da una analisi a campione degli obiettivi direzionali e operativi non si evince che la filiera obiettivi, indicatori e target risulti sempre logica e coerente
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi X 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	X 1) Efficacia X 2) Efficienza X 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) X 5) Sì/No (realizzazione o meno dell’obiettivo)	Di seguito alcuni esempi di indicatori utilizzati nel PIAO che siano riferibili alle diverse tipologie di indicatori evidenziate nella colonna a fianco Es indicatori di Efficacia: <ul style="list-style-type: none"> • Percentuale di pagine web aggiornate in relazione alle pagine totali (rif. obt operativo nr 22032) • % dei laboratori adeguati (rif. obt operativi nr 22368 e 22371) • n. nuovi corsi internazionali attivati (rif. obt operativi nr 22325) Es indicatori di Efficienza:



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
		X 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto X 8) Altro (specificare)	<ul style="list-style-type: none">• Tempi di accettazione della fattura elettronica (rif. obt operativo nr 22179)• Tempo medio per l'evasione di un ordine (rif. obt operativo nr 22391)• Tempo medio gestione attività contrattuali (rif. obt operativo nr 22391) Es indicatori di Qualità erogata (standard di servizio): <ul style="list-style-type: none">• rispetto dei tempi concordati con i docenti (rif. obt operativo nr 22185)• % Procedure terminate correttamente (rif. obt operativo nr 22044)• % di rispetto delle scadenze temporali per la gestione, comunicazione e realizzazione delle iniziative proposte (rif. obt operativo nr 22335) Es indicatori Si/No: <ul style="list-style-type: none">• Elaborazione protocollo operativo (rif. obt operativo nr 22298)• Rilascio in produzione per tutto l'Ateneo (rif. obt operativo nr 22337)• Implementazione degli strumenti necessari per la gestione dello sportello virtuale (rif. obt operativo nr 22383) Es indicatori Tempistiche/scadenze: <ul style="list-style-type: none">• Tempi di accettazione della fattura elettronica. (rif. obt operativo nr 22179)• Tempo di evasione delle Missioni (rif. obt operativo nr 22176)• % scadenze contabili e di reporting rispettate (rif. obt operativo nr 22274) Es indicatori Volume/quantità: <ul style="list-style-type: none">• nr azioni sostenibili (rif. obt operativo nr 22182)• Numero di Accordi con soggetti esterni in un anno (rif. obt operativo nr 22190)• Num. Convenzioni realizzate (rif. obt operativo nr 22045)
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	X 1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) X 3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder X 4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) Nessun criterio, si recepiscono le	Nell'ambito dell'assegnazione degli obiettivi operativi il SMVP 2022 prevede che "La definizione dei relativi target è condivisa [...] sulla base degli obiettivi e delle azioni che si intende realizzare, dei risultati maturati in precedenza (trend temporale – valore medio storico), delle risorse disponibili, del confronto con altre realtà (interne/esterne), delle esigenze normative e di contesto." (Cfr. pag 23 SMVP 2022). Inoltre, [...] è previsto che "Per ogni obiettivo operativo la struttura di competenza individua: [...] il target/valore programmato annuale definito sulla base degli obiettivi e delle azioni che si intende realizzare, tenendo conto dei risultati maturati in precedenza (trend temporale – valore medio storico) oppure tramite il confronto con realtà esterne (benchmarking);" Dal <u>SMVP pag 23 e 24</u> : obiettivi operativi Top-Down



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
		<p>indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</p> <p>6) altro (specificare)</p>	<p>“La definizione dei relativi target è condivisa dal Direttore Generale con i Responsabili delle strutture interessate sulla base degli obiettivi e delle azioni che si intende realizzare, dei risultati maturati in precedenza (trend temporale – valore medio storico), delle risorse disponibili, del confronto con altre realtà (interne/esterne), delle esigenze normative e di contesto.”</p> <p>Obiettivi operativi bottom-up</p> <p>Per ogni obiettivo operativo la struttura di competenza individua, tra l’altro, il target tenendo conto dei risultati maturati in precedenza (trend temporale – valore medio storico) oppure tramite il confronto con realtà esterne (benchmarking).</p> <p>Inoltre, nell’ambito del processo di programmazione integrata, per la definizione delle proprie proposte di obiettivi, alle strutture dell’Amministrazione Centrale e Centri, viene richiesto di prendere in esame diversi elementi “in ingresso” tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I risultati della precedente programmazione; • I risultati dei questionari di valutazione degli studenti schede 2 e 4 parte A; • eventuali indicatori dei processi mappati all’interno del Sistema Gestione Qualità certificato ISO 9001; • eventuali azioni da attuare in seguito all’analisi rischi-opportunità relativamente ai processi mappati all’interno del Sistema Gestione Qualità certificato ISO 9001; • eventuali ulteriori elementi di valutazione propri della struttura; • analisi del contesto esterno e dei mutamenti causati dall’attuale situazione emergenziale; • risultanze di eventuali attività di benchmarking con altri Atenei; <p>Di seguito alcuni esempi dal PIAO per ciascuna tipologia selezionata.</p> <p>Es. punto 1 (serie storiche) Rif. Obt operativo nr. 22174 “Mantenere l’ampia offerta di attività previste per la formazione linguistica a favore degli studenti dell’Ateneo, con relative prove di ingresso (placement) e verifiche finali, in base alle richieste provenienti dalle Facoltà e dai Dipartimenti” <u>Indicatore:</u> Numero cicli di esercitazioni linguistiche offerte presso le Facoltà ed i Dipartimenti Rif. Obt operativo nr. 22176 “Migliorare i tempi di evasione delle missioni afferenti al Dipartimento” <u>Indicatore:</u> Tempo di evasione delle Missioni Es. punto 3 (stakeholder)</p>



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>Rif. Obt operativo nr. 22376 “Analisi e miglioramento copertura Wi-Fi, Valutazione e implementazione strumenti per il digital signage: aggiunta e sostituzione di antenne wifi per spazi interni ed esterni.” <u>Indicatore</u>: n.ro di antenne wifi per spazi interni ed esterni aggiunte e sostituite. Es. punto 4 (incrementale)</p> <p>Rif. Obiettivo operativo nr. 22316 “Ottimizzazione personal computer e migrazione in cloud dei dati degli uffici” <u>Indicatore</u>: Numero uffici migrati</p> <p>Rif. Obiettivo operativo nr. 22231 “Supporto attivazione nuova procedura rilevazione presenze” <u>Indicatore</u>: % di utilizzo delle funzionalità del gestionale</p>
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Si 2) No X 3) Altro (specificare)	<p>Nel PIAO “si riporta la corrispondenza tra le missioni e i programmi delle università pubbliche e gli obiettivi strategici individuati nel Piano Strategico di Ateneo 2020-2022 – aggiornamento 2022, al fine di rendere esplicito il collegamento tra gli obiettivi e le risorse. In questa ottica, agli obiettivi strategici sono distintamente collegate sia le risorse autorizzate con il budget economico, relative ai costi programmati per il 2022 per la realizzazione delle attività necessarie al loro conseguimento, sia quelle autorizzate con il budget degli investimenti e volte a potenziare la struttura dell’Ateneo attraverso l’acquisizione nel 2022 di nuove risorse strumentali ad utilità pluriennale.” (PIAO pag. 29). Inoltre, al fine di rafforzare il percorso di integrazione fra ciclo della performance e ciclo del bilancio, l’Ateneo 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. Come evidenziato nelle Linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della performance e del Bilancio, la contabilità analitica, insieme agli altri strumenti di controllo di gestione, si delinea come una conditio sine qua non di un approccio integrato, proprio perché costituisce un supporto informativo funzionale alla governance sia in fase di programmazione che di valutazione. Una previsione puntuale del consumo delle risorse favorisce una selezione più consapevole delle priorità strategiche dell’Ateneo e delle azioni necessarie per implementarle. Nel processo di costruzione del budget, si consolida quanto viene proposto dai diversi centri di gestione e di spesa sulla base degli indirizzi strategici indicati dagli Organi di governo dell’Ateneo. In tal modo, la programmazione economico-finanziaria risulta conforme sia all’orientamento e alle linee di indirizzo dettate dal Rettore, sia alle indicazioni impartite dal</p>



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>Direttore Generale alle Aree Dirigenziali per la traduzione operativa delle strategie e degli obiettivi nell'area tecnico-amministrativa e nell'organizzazione dei servizi. Per l'esercizio 2022, l'Ateneo potrà quindi contare su un'integrazione fra ciclo economico-finanziario e ciclo della performance basata, 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, nell'individuazione delle voci COAN relative al bilancio di previsione, automaticamente verrà alimentata 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. Il sistema consente, in fase di predisposizione del budget, di collegare le voci di costo agli obiettivi del piano della performance. Nel PIAO viene dunque riportata una tabella che illustra la disponibilità di risorse previste nel budget economico e degli investimenti per il 2022 assegnate alle singole strutture dell'Amministrazione Centrale. Visto il collegamento tra risorse ed obiettivi, sono evidenziate nella tabella le risorse per le quali la struttura è stata autorizzata alla spesa, coerentemente con gli obiettivi direzionali assegnati.</p> <p>Infine Il NdV su tale aspetto, nel documento di validazione della Relazione sulla Performance, suggerisce di <i>“proseguire, nel prossimo documento di Relazione integrata, 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 di forniture e servizi, programmazione triennale del personale, piano triennale di formazione del PTA, etc.) e possibilmente stimando il costo degli obiettivi di Il livello dell'Amministrazione Centrale”</i>.</p>
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	X 1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Obiettivi dipartimentali/di facoltà I seguenti allegati al PIAO riportano gli obiettivi dipartimentali e di Facoltà: - All. B - Tavola Obiettivi Dipartimentali/di Facoltà – 2022-2024 - All. D - Tavola Obiettivi Operativi Strutture Didattico-Scientifiche – 2022
25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	X 1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP prevede la cd “multidimensionalità” nella misurazione e valutazione della performance, cioè la misurazione e valutazione della performance, non solo in rapporto al raggiungimento di target definiti, ma anche in relazione all'opinione dell'utente sulla qualità dei servizi erogati.



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>Nell'ottica di una multidimensionalità nella valutazione della performance il SMVP prevede la rilevazione della <i>customer satisfaction</i> che si rivolge alle tre principali categorie di stakeholder:</p> <ul style="list-style-type: none">• gli studenti;• il personale docente;• il personale tecnico e amministrativo. <p>Per la programmazione dei propri obiettivi le strutture dell'Amministrazione Centrale e i Centri di Servizio sono stati chiamati, inoltre, a tenere in considerazione diversi elementi di input, tra i quali i risultati dei questionari di valutazione degli studenti schede 2 e 4 parte A, confronto a.a. 2019/20, 2018/19 e 2017/18.</p>
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>X-1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</p> <p>2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)</p>	Questionari ANVUR, Almalaurea, Good Practice e di Ateneo
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	<p>X 1) Si</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Si riportano di seguito alcuni esempi di obiettivi operativi programmati anche a seguito delle risultanze dei questionari di valutazione degli studenti relativamente ai servizi:</p> <p><u>Rete wireless</u></p> <p><i>Obiettivo operativo nr 22377 "Potenziamento rete wifi e Cybersecurity assessment: aggiunta e sostituzione di antenne wifi per spazi interni e verifica sicurezza informatica"</i></p> <p><i>Obiettivo operativo nr 22376 "Analisi e miglioramento copertura Wi-Fi, Valutazione e implementazione strumenti per il digital signage: aggiunta e sostituzione di antenne wifi per spazi interni ed esterni."</i></p> <p><u>Aule didattiche, laboratori</u></p> <p><i>Obiettivo operativo nr 22077 "Attività di mappatura delle aule e dei laboratori didattici e verifica delle priorità di intervento"</i></p> <p><i>Obiettivo operativo nr 22371 "Adeguamento dei laboratori per il trattamento dei liquidi infiammabili per il corpo scientifico complesso di Agraria"</i></p> <p><i>Obiettivo operativo nr 22177 "Attrezzare alcune aule della Facoltà con smart-board al fine di sperimentare nuove metodologie di apprendimento"</i></p>



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p><i>Obiettivo operativo nr 22248</i> “Incrementare la presenza di aree didattiche in laboratori di ricerca”</p> <p>Piattaforme online</p> <p><i>Obiettivo operativo nr 22141</i> “Creazione di una piattaforma telematica per la raccolta delle domande di prevalutazione degli studenti internazionali a tutti i corsi attivati dall'Ateneo.</p> <p><i>Obiettivo operativo nr 22234</i> “Creazione di uno sportello anche virtuale dedicato all'accoglienza degli studenti e docenti stranieri”</p> <p>Si evidenzia infine che la definizione dei suddetti obiettivi è stata oggetto di dialogo tra il Direttore Generale e la Struttura proponente, proprio per rispondere al meglio a quanto evidenziato dagli utenti.</p>
28.	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni). Se Sì, quali?	<p>X 1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento</p> <p>2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo</p> <p>X 3) si rimodula l'obiettivo</p> <p>4) non sono previste azioni specifiche</p> <p>5) altro (specificare)</p>	<p>In occasione del monitoraggio semestrale, la struttura può richiedere una rimodulazione dell'obiettivo (in caso di obiettivi direzionali, del piano di azione), degli indicatori o dei target, opportunamente motivata e dovuta al verificarsi di talune condizioni, quali sopravvenute modifiche normative o significativi mutamenti legati al contesto interno o esterno.</p> <p>Inoltre, ad ogni Struttura è stato inviato il proprio report nel quale sono evidenziati i risultati del monitoraggio semestrale delle attività realizzate dalla Struttura e degli indicatori in relazione sia ai dati medi di Ateneo che ai risultati aggregati per Amministrazione Centrale e Centri di Servizio o per Strutture didattico-scientifiche, a seconda dell'afferenza della Struttura.</p> <p>Il suddetto documento ha come fine quello di fornire, alla Struttura, una base di confronto e di sintesi delle attività realizzate nel corso del primo semestre rispetto a quanto programmato e dei risultati intermedi raggiunti al 30 giugno al fine di poter identificare eventuali criticità o disallineamenti e adottare gli opportuni accorgimenti.</p>
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>1) dati certificati e pubblicati</p> <p>X 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</p> <p>X 3) banche dati dell'ateneo</p> <p>4) banche dati esterne</p> <p>5) nessuna fonte specifica</p> <p>6) altro (specificare)</p>	<p>Ogni Responsabile di Struttura è invitato con nota del DG a comunicare entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento i risultati raggiunti al 31 dicembre degli obiettivi di competenza. La rendicontazione degli obiettivi operativi avviene tramite l'applicativo SIPEG. Alle strutture dell'AC si chiede inoltre di stampare il “Report DPI su excel” - disponibile nella sezione “Stampa” del software SIPEG - e di caricarlo in formato pdf, siglato dal Responsabile, nella sezione “Rendiconta Obiettivi”, scheda “Allega file” del primo obiettivo presente in elenco della Struttura. Alle strutture DS si chiede di approvare i dati relativi alla misurazione finale dei risultati con determina; tale documento, unitamente al “Report DPI su excel” - disponibile nella sezione “Stampa” del software - deve essere</p>



Sezione 2 PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>caricato nella sezione "Rendiconta Obiettivi", scheda "Allega file" del primo obiettivo presente in elenco della Struttura.</p> <p>Successivamente, la Divisione Qualità, processi e protezione dati effettua una verifica formale degli inserimenti effettuati dalle strutture. I risultati degli obiettivi sono quindi portati all'attenzione del Direttore Generale ed infine sottoposti all'approvazione di SA e CDA.</p> <p>Inoltre nella Relazione sulla performance 2021 (pag. 6) è stato, tra l'altro, riportato che i dati esposti nella relazione "sono stati ripresi dal documento "I nostri valori" ... nonché da banche dati interne...Le fonti dati derivano sostanzialmente dalla divisione Risorse Umane".</p>
30.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	X 1) Si (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	Il Nucleo di valutazione verifica, tramite l'accertamento della oggettività della fonte dati, le misurazioni relative ai risultati e può chiedere, laddove necessario, maggiori chiarimenti e la relativa documentazione.