

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

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	<b>1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Maggiore differenziazione dei giudizi, anche in termini di miglioramento/peggioramento relativo (tra valutati ovvero nel tempo) grazie all'adozione di una scala 0/20 rispetto a quella 0/10 fin qui prevista.</p> <p>Chiarimenti in merito al metodo di calcolo della differenziazione dei giudizi relativamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi.</p> <p>Previsione di una sola fase di monitoraggio e possibile revisione degli obiettivi (settembre) dato lo slittamento nell'adozione del PIP collegato al PIAO (approvato nell'aprile 2022).</p> <p>Inserimento nel Comitato di garanzia per la valutazione dei comportamenti organizzativi di una figura individuata dal CUG.</p> <p>Adeguamento del testo alle "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo" approvate in corso d'anno dagli organi di governo dell'Ateneo.</p>
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	<b>1) Sì</b> 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Il SMVP 2022 (approvato nell'aprile 2022) fa riferimento a due momenti di monitoraggio in itinere degli obiettivi ed eventuali rettifiche al Piano, individuati nei mesi di marzo e settembre. Il PIAO 2022-2024 prevede che, avendo "il cosiddetto Decreto Milleproroghe spostato, in sede di prima applicazione, l'adozione del PIAO al 30 aprile 2022, per il solo anno corrente, il periodo di monitoraggio in itinere previsto dal SMVP avverrà a partire dal mese di giugno e verrà proposto un unico momento, a settembre, di (eventuale) rettifica degli obiettivi".</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?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	I comportamenti sono differenziati per categoria e responsabilità.
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?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	
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>La performance del Direttore generale viene valutata in relazione ai seguenti aspetti:</p> <p>a) per il 40%, in base ai risultati ottenuti in relazione ad obiettivi specifici formalmente attribuiti, anche con il relativo peso, con il PIP;</p> <p>b) per il 35%, sulla performance complessiva delle strutture amministrativo-gestionali di Ateneo, espressa con riferimento al risultato medio raggiunto rispetto agli obiettivi formalmente assegnati, nel PIP, alle aree dirigenziali (con peso 0,65) e alle unità organizzative gerarchicamente dipendenti dal DG (con peso 0,35); tale aspetto riassume la performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso rispetto agli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo;</p> <p>c) per il 15%, in base all'andamento annuale dell'Indicatore globale di performance gestionale;</p> <p>d) per il 10% sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p> <p>Per il Direttore generale non è prevista una valutazione degli aspetti comportamentali</p> <p>La proposta di valutazione annuale del Direttore generale è attribuita al Nucleo di valutazione. Tale proposta viene sottoposta dal Rettore al Consiglio di Amministrazione, che esercita il potere decisionale in merito.</p>	
10.	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>La valutazione dei dirigenti compete al Direttore generale; la performance dei singoli dirigenti viene espressa in relazione ai seguenti aspetti:</p> <p>a) per un massimo del 10% in base al raggiungimento degli obiettivi individuali specificamente assegnati nel PIP;</p> <p>b) per una percentuale compresa tra il 55% e il 60% in base al valore degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta</p>	

		<p>responsabilità (area) assegnati nel PIP;</p> <p>c) per il 10 % sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;</p> <p>d) per il 20% sui comportamenti organizzativi agiti;</p> <p>e) per il 5%, in base all'andamento annuale dell'Indicatore globale di performance.</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>La valutazione della performance del responsabile di Divisione o di struttura equiparata viene effettuata dal diretto superiore gerarchico, in relazione ai seguenti aspetti:</p> <p>a) per il 55% in base al valore degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (Divisione o struttura equiparata) assegnati nel PIP e agli ulteriori obiettivi eventualmente assegnati con apposito provvedimento del DG;</p> <p>b) per il 40% sui comportamenti organizzativi agiti;</p> <p>c) per il 5% sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p> <p>La valutazione della performance del responsabile di Ufficio o di struttura equiparata viene effettuata dal diretto superiore gerarchico, in relazione ai seguenti aspetti:</p> <p>a) per il 55% in base al valore degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (Ufficio o struttura equiparata) assegnati nel PIP e agli ulteriori obiettivi eventualmente assegnati con apposito provvedimento del DG;</p> <p>b) per il 40% sui comportamenti organizzativi agiti.</p> <p>c) per il 5% sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p> <p>La valutazione della performance del responsabile di Settore viene effettuata dal diretto superiore gerarchico, in relazione ai seguenti aspetti:</p> <p>a) per il 55% in base al valore degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (Settore) assegnati nel PIP e agli ulteriori obiettivi eventualmente assegnati con apposito provvedimento del DG;</p> <p>b) per il 45% sui comportamenti organizzativi agiti.</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>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p><b>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b></p> <p>4) Altro (specificare)</p>	

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
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)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>obiettivi di performance</b></li> <li>2) <b>piano del lavoro agile</b></li> <li>3) <b>obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</b></li> <li>4) elenco delle procedure da semplificare</li> <li>5) <b>azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</b></li> <li>6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione</li> <li>7) <b>la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</b></li> </ol>	
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sì</li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	
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)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici</b></li> <li>2) Sì ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale</li> <li>3) Sì ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo</li> <li>4) No.</li> </ol>	In particolare, con riferimento a tutte le linee strategiche (si vedano le pagg. 14/17).
16.	Nel Piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì (indicare quali)</b></li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	Linea strategica Disseminazione obiettivo <b>POTENZIAMENTO PROGETTAZIONE COMPETITIVA - RICERCA (2DIS-PPC-RIC)</b> Potenziamento dell'attività di progettazione competitiva dei dipartimenti e delle altre strutture d'Ateneo per l'attrazione di finanziamenti, anche attraverso la revisione dei relativi processi (progettazione, gestione e rendicontazione finanziamenti competitivi).
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)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.</li> <li>2) <b>Sì ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.</b></li> <li>3) No.</li> </ol>	Si veda quanto riportato alle pagg. 5/6.

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?	<b>1) Sì (indicare quali)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Linea strategica Eee Codice obiettivi: 2E3-PERS 6E3-PC 15E3-DIG  Linea strategica Dis Codice obiettivi: 1DIS-SOS-OB 2DIS-PPC-RIC  Linea strategica Inn Codice obiettivi: 5INN-PERS 12INN-GEN-WEB  Linea strategica Int Codice obiettivi: 2INT-MOB 3INT-ATTR 4INT-DIG 5INT-SER  Linea strategica Ser Codice obiettivi: 13SER-INFR 1SER-STUD 3SER-STUD 4SER-STUD 6SER-SUA  Linea strategica Sos Codice obiettivo 5SOS-LAG
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	1) Sempre <b>2) Nella maggior parte dei casi</b> 3) Nella minor parte dei casi 4) In nessun caso o raramente	
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre <b>2) Nella maggior parte dei casi</b> 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)	<b>1) Efficacia</b> <b>2) Efficienza</b> 3) Qualità erogata (standard di servizio) <b>4) Qualità percepita (customer satisfaction)</b> <b>5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</b> <b>6) Tempistiche/scadenze</b> <b>7) Impatto</b> 8) Altro (specificare)	In particolare, gli indicatori relativi alla qualità percepita vengono utilizzati per l'individuazione dell'IGP (Indicatore Globale di Performance).

22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) Si tiene conto delle serie storiche</b> 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) <b>3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</b> <b>4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale</b> 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	<b>1) Sì</b> 2) No 3) Altro (specificare)	In alcuni casi (n. obiettivi 6/60).
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì <b>2) No</b> 3) Altro (specificare)	
25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<b>1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	5DIS-BIBLIO: Studenti 1DIS-SOS-OB; Società civile, PA e Organizzazioni private
26.	Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</b> 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Good Practice
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	<b>1) Sì</b> 2) No 3) Altro (specificare)	
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?	<b>1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento</b> <b>2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo</b> <b>3) si rimodula l'obiettivo</b> 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)	

29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) dati certificati e pubblicati</b> <b>2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> <b>3) banche dati dell'ateneo</b> 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
30.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<b>1) Sì (specificare con quale modalità)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Pur non essendo fin qui tale attività stata prevista dal SMVP, il Nucleo di Valutazione 2021/2024 ha proceduto, in sede di validazione della Relazione sulla performance 2021, a una massiva attività di verifica delle misurazioni relative ai risultati attraverso la lettura delle schede di rendicontazione compilate dai/dalle responsabili degli obiettivi e la richiesta di informazioni aggiuntive, laddove ritenute carenti, sui dati attestanti il raggiungimento dei target.