

RELAZIONE ANNUALE 2022 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

(D.M. 1154/2021, D. Lgs. 19/2012, artt. 12 e 14)

Sezione 2 – Valutazione della performance

da intendersi come *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni 2021*

(art. 14 c. 4 lett. a), D. Lgs. 150/2009)

29 luglio 2022

Il Nucleo di valutazione dell'Università degli Studi di Padova è composto da:

Prof.ssa Angela Stefania Bergantino, Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", Coordinatrice

Sig. Davide Busato, studente dell'Università degli Studi di Padova

Prof. Muzio Gola, Politecnico di Torino

Sig. Daniele Rocco Pagliaccio, studente dell'Università degli Studi di Padova

Prof.ssa Carola Pagliarin, Università degli Studi di Padova

Prof. Nicola Sartor, Università degli Studi di Verona

Prof. Paolo Maria Scrimin, Università degli Studi di Padova

Prof. Vincenzo Tucci, Università degli Studi di Salerno

Dott.ssa Emma Varasio, Università degli Studi di Pavia

Ufficio di supporto al Nucleo di valutazione:

Settore Studi e valutazione, Ufficio Pianificazione e controllo strategico

e-mail: nucleo.valutazione@unipd.it

sito web: <http://www.unipd.it/nucleo>

2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In questa Sezione dedicata alla valutazione della performance (da intendersi come *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni*, art. 14 c. 4 lett. a) D. Lgs. 150/2009) il Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (in seguito NdV/OIV), riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance 2021, mettendo in luce criticità e punti di forza nell'ottica di un suo progressivo miglioramento.

Nella redazione della Relazione il Nucleo di Valutazione di Ateneo si è attenuto a quanto disposto da ANVUR¹ compilando la **Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università**². La scheda è costituita da 30 punti di attenzione suddivisi in due parti dedicate rispettivamente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2022 e al Piano Integrato 2022-24. In merito a una selezione di quesiti, il NdV/OIV ha ritenuto utile consultare l'Ateneo attraverso una richiesta scritta e un incontro con il Responsabile del processo di gestione del ciclo integrato della performance che si è tenuto in data 22 luglio 2022.

Nel rispondere alle domande di ANVUR, il documento restituisce i risultati di un'analisi approfondita, effettuata per alcuni aspetti anche con il supporto dell'Ateneo, sul funzionamento del ciclo di gestione della performance e che si basa non solo sull'andamento delle fasi del ciclo concluso (2021), ma anche sui primi mesi del ciclo 2022 (SMVP 2022 e PIAO 2022-2024). In tale contesto il NdV/OIV ha ritenuto utile e opportuno, nell'ottica di fornire all'Ateneo un contributo concreto per il miglioramento continuo, raccogliere nel documento tutti i suggerimenti e le raccomandazioni espresse nei più recenti documenti ufficiali relativi alla gestione del ciclo della performance (monitoraggio 2021, parere sul SMVP 2022, Validazione della relazione annuale sulla performance 2021, proposta di valutazione della performance 2021 del Direttore Generale).

¹ Linee guida 2022 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (marzo 2022); Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019); Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane 2015; altre note sulla Performance. Linee Guida del Dipartimento della Funzione pubblica (DFP): per la misurazione e valutazione della performance individuale, sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche, per la Relazione annuale sulla performance, per i Sistemi di misurazione e valutazione della performance, per il Piano della performance.

² Allegato 3 alle Linee Guida 2022 per la Relazione Annuale dei Nuclei di valutazione.

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

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1) L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?

Sì, (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)

No

Altro (specificare)

Nota: Si specificano di seguito le principali modifiche apportate:

- definizione di performance organizzativa di Ateneo e descrizione delle relative modalità di misurazione;
- revisione e definizione degli ambiti e sotto-ambiti valutativi ovvero performance organizzativa (ambito 1) e performance individuale (ambito 2);
- introduzione di obiettivi di performance per le unità organizzative;
- revisione dei comportamenti attesi e delle relative declaratorie;
- applicabilità indistinta del SMVP alle diverse modalità lavorative (full-time, part-time, telelavoro, lavoro agile);
- introduzione di una nuova scala di misurazione unica e comune a tutti gli ambiti, espressa in sestimi (in cinquantesimi nel SMVP 2021);
- introduzione in via sperimentale, anche per i Responsabili di I livello, della valutazione dei collaboratori, detta anche valutazione dal basso o bottom up (in analogia a quanto già applicato per il personale Dirigente);
- introduzione della tecnica dell'autovalutazione per tutto il personale (con peso solo nella valutazione individuale del personale Dirigente e di I livello).

Il NdV/OIV apprezza che sia stata recepita la raccomandazione formulata in sede di parere sul SMVP 2022 relativa alla necessità di inserire definizione, metodologia e modalità di misurazione e valutazione della PO complessiva di Ateneo così come previsto dall'art.3 del D. Lgs.150/2009 e ss. mm..

Richiamando quanto espresso in sede di Validazione della Relazione sulla performance 2021, il NdV/OIV raccomanda, in vista del prossimo ciclo, di inserire nel PIAO obiettivi, indicatori e valori di benchmark (con relative modalità di calcolo) coerentemente con la nuova definizione di PO complessiva di Ateneo.

Per quanto riguarda la valutazione bottom up, si rileva che viene realizzata tramite websurvey all'interno dell'Indagine di clima organizzativo che attualmente ha cadenza biennale. Il NdV/OIV ribadisce l'importanza di ripristinare l'indagine a cadenza annuale o, in alternativa, di somministrare annualmente soltanto gli items utili a tale valutazione.

2) Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?

Sì

No

Altro (specificare)

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?

Sì

No

Altro (specificare)

4) Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance? ?

Sì

No

Altro (specificare)

5) Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

No

Altro (specificare)

Nota: La valutazione dei comportamenti, ovvero l'insieme delle azioni osservabili messe in atto dal singolo all'interno dell'organizzazione in relazione al raggiungimento dei risultati richiesti, è rappresentata dall'Ambito 2b della scheda di valutazione del personale. Tali comportamenti oggetto di valutazione, e il loro peso percentuale nella valutazione individuale, sono differenziati in base ai compiti nonché al ruolo e alla responsabilità del singolo all'interno dell'organizzazione.

In uno specifico allegato al SMVP sono riportati in dettaglio, per ciascuna categoria di personale:

- gli ambiti comportamentali osservabili e oggetto di valutazione;
- il numero di comportamenti valutabili in base al ruolo ricoperto all'interno dell'Ateneo;
- il/i soggetto/i valutante/i;

- gli eventuali indicatori quantitativi a supporto della valutazione;
- la scala di valutazione e la rispettiva declaratoria.

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?

- Sì
- No
- Altro (specificare)

7) Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- Sì
- No
- Altro (specificare)

8) Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

- Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)
- No
- Altro (specificare)

Nota: Pur rilevando una sostanziale distinzione tra le fasi di misurazione e valutazione, il NdV/OIV richiama quanto espresso in sede di Parere sul SMVP 2022 e suggerisce, in linea con le indicazioni del DFP, di prestare particolare attenzione a definizioni, descrizioni e utilizzo nel testo dei due concetti. Si rileva infatti che, in alcuni casi, le due fasi non sono sempre chiaramente distinte. Si suggerisce pertanto, in occasione del prossimo aggiornamento del SMVP, di migliorarne in questo senso i contenuti (e.g. paragrafo 4.1.3 *La misurazione e la valutazione*).

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)

Il processo di valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale (DG) prevede le seguenti fasi:

- il Direttore Generale elabora una Relazione che rendiconta il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal CdA, formulati con l'indicazione degli indicatori, delle baseline e dei target attesi (in termini qualitativi o quantitativi, garantendone la misurabilità), e riportati nel PIAO;
- il Direttore Generale trasmette la Relazione al Rettore entro il 31 maggio;
- il Rettore invia la relazione, corredata da eventuali informazioni aggiuntive, al Nucleo di Valutazione;
- il Nucleo di Valutazione, esaminata la Relazione del Direttore Generale e le eventuali informazioni aggiuntive, elabora, sulla base delle informazioni a disposizione, la propria proposta di valutazione e la trasmette al Rettore;
- il Rettore invia la proposta di valutazione al Consiglio di Amministrazione accompagnata dalla propria valutazione della performance del Direttore Generale;
- il Consiglio di Amministrazione, vista la proposta del Nucleo di Valutazione e preso atto della valutazione del Rettore, determina la valutazione della performance del Direttore Generale

Richiamando quanto espresso in sede di Proposta di valutazione della performance del DG, il NdV/OIV raccomanda:

- di introdurre nel SMVP, in occasione del prossimo aggiornamento, una "scheda tipo" degli obiettivi del DG che contenga gli elementi fondamentali da considerare, inclusa la scala di autovalutazione utilizzata, nonché i criteri di valutazione della capacità di giudizio dei propri collaboratori;
- di mantenere la coerenza tra l'autovalutazione degli indicatori del DG e il punteggio di performance attribuito ai dirigenti assegnatari di obiettivi coincidenti o direttamente collegati.

In analogia alle raccomandazioni degli anni scorsi e al più recente richiamo nella Validazione della Relazione annuale sulla performance 2021, il NdV/OIV ricorda che, benché il processo di valutazione del DG segua un iter a sé stante, l'esito della misurazione dei suoi risultati è funzionale alla validazione di tutti gli altri risultati e pertanto, dovrebbe essere anch'esso inserito nella Relazione sulla performance. Il NdV/OIV raccomanda quindi di attenersi alle tempistiche riviste e stabilite nel SMVP 2022 (31 maggio), in merito a elaborazione e trasmissione della Relazione del DG.

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)

La struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti è rappresentata dalla scheda di valutazione (pag. 19 e 20 del SMVP) composta dai seguenti ambiti, tipologie di obiettivi, pesi e modalità di valutazione:

- Ambito 1a, Qualità dei servizi resi, peso 30%, Valutazione attraverso rilevazioni di customer satisfaction, Fonte misurazione: Indagini Good Practice, rilevazioni da Help Desk e/o altre rilevazioni riferibili alla Struttura;
- Ambito 1b, Obiettivi di Struttura specifici per l'unità organizzativa di responsabilità, in numero variabile, peso Min 30% Max 40%, Valutazione del DG: peso 100%, Valutazioni attribuite secondo una scala a disposizione in allegato al SMVP, Fonte misurazione: Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa resi disponibili in fase di valutazione;

- Ambito 2a, Obiettivi individuali (opzionali e in numero variabile), peso Max 10%, Valutazione qualiquantitativa da parte del Direttore generale secondo una scala a disposizione in allegato al SMVP, Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione;
- Ambito 2b, Comportamenti (secondo i 6 ambiti comportamentali definiti e disponibili in allegato al SMVP, Valutazione qualiquantitativa del DG o indicatore individuato (peso 80% o 95% a seconda del comportamento), Autovalutazione (peso 5%), Peer evaluation peso (0% o 15% a seconda del comportamento), Fonte misurazione: Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa, Autovalutazione, Rilevazioni di Peer evaluation, Valutazione dei propri collaboratori.

11) 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)

La struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di I livello è rappresentata dalla scheda di valutazione (pag. 22 del SMVP) composta dai seguenti ambiti, tipologie di obiettivi, pesi e modalità di valutazione:

- Ambito 1a, Qualità dei servizi resi, peso 30%, Valutazione attraverso rilevazioni di customer satisfaction, Fonte misurazione: Indagini Good Practice, rilevazioni da Help Desk e/o altre rilevazioni riferibili alla Struttura;
- Ambito 1b, Obiettivi di Struttura specifici per l'unità organizzativa di responsabilità, in numero variabile, peso 30%, Valutazione qualiqualitativa con riferimenti disponibili in allegato al SMVP, Fonte misurazione: Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa resi disponibili in fase di valutazione;
- Ambito 2a, Obiettivi individuali (opzionali e in numero variabile), peso Max 10%, Valutazione qualiquantitativa secondo una scala disponibile in allegato al SMVP, Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione;
- Ambito 2b, Comportamenti (secondo i 6 ambiti comportamentali definiti e disponibili in allegato al SMVP), Valutazione qualiquantitativa del valutatore con indicatori individuati, Autovalutazione (peso 5%). I pesi delle altre modalità di valutazione differiscono a seconda del comportamento. I pesi delle diverse componenti sono disponibili in un allegato al SMVP, Fonte misurazione: Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa; Valutazione dei propri collaboratori; Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione.

12) Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
- Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
- Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
- Altro (specificare)

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)

- obiettivi di performance
- piano del lavoro agile
- obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione
- elenco delle procedure da semplificare
- azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
- azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione
- la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi

Nota: premesso che il regolamento per la redazione del PIAO è stato approvato soltanto il 24 giugno 2022 e che il PIAO dell'Ateneo è stato approvato a fine aprile, il NdV/OIV raccomanda in vista del prossimo ciclo:

- di riportare l'elenco delle procedure da semplificare tra gli obiettivi di Valore Pubblico (art.3, comma 1, lettera a)). Attualmente queste sono parzialmente ricavabili da alcuni obiettivi di performance assegnati alle strutture;
- di declinare, ove possibile, le azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (contenute attualmente nel GEP) in obiettivi di performance, come richiesto dal DM PIAO (art.3, comma 1, lettera b));

14) Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?

- Sì
- No
- Altro (specificare)

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)

- Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici
- Sì ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale
- Sì ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo
- No

Nota: le Linee strategiche a valere dal 2022 sono in fase di stesura pertanto nel PIAO 2022-24 non sono presenti obiettivi strategici. Tuttavia gli obiettivi in esso contenuti si riferiscono a 6 ambiti strategici: Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Risorse e sostenibilità, PNRR.

16) Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?

- 1) Sì (indicare quali)
- 2) No
- 3) Altro (specificare)

Nota:

- Obiettivo DG_5 (Allegato 1a) "*Verso il PNRR*": l'obiettivo prevede il supporto amministrativo e tecnico alle iniziative di partecipazione dell'Ateneo ai bandi PNRR fino alla costituzione delle legal entity che fungeranno da società veicolo dei progetti.

- Obiettivo AAGL_4 (Allegato 1b) "*Istituzione Fondazione Centro Nazionale sullo sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA e consorzio per l'ecosistema dell'Innovazione del Triveneto INEST - PNRR*": l'obiettivo prevede attività correlate all'istituzione dell'ente tra le quali l'analisi per la costituzione delle legal entity e la predisposizione di una bozza di Statuto.

- Obiettivo ARRI_1 (Allegato 1b) "*PNRR - Centro Nazionale ed Ecosistema dell'Innovazione*": l'obiettivo prevede il supporto amministrativo ai docenti nella redazione di due progetti da presentare al MUR per ottenere i fondi del PNRR (Centro Nazionale "Sviluppo di farmaci con tecnologia a RNA e terapia genica", missione 4, componente 2, investimento 1.4; Ecosistema dell'innovazione del Nordest, missione 4, componente 2, investimento 1.5) e la collaborazione con AAGL nella predisposizione dello Statuto delle legal entities.

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)

- Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3
- Sì ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3
- No

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?

Sì (indicare quali)

No

Altro (specificare)

Nota:

- Obiettivo ARRI_4 (Allegato 1b) "*Gestire la partecipazione dell'Ateneo al bando dei Dipartimenti di Eccellenza mediante il coordinamento dei dipartimenti e degli uffici interessati*": l'obiettivo prevede il supporto alla governance in tutte le fasi del progetto e la contestuale analisi dei risultati della VQR.

- Obiettivo trasversale dei segretari di dipartimento (Allegato 1b) "*Miglioramento della gestione contabile: ottimizzazione e monitoraggio dei tempi di pagamento*" si riferisce all'indicatore della tempestività dei pagamenti calcolato secondo quanto precisato nella circolare MEF n. 22 del 22.07.2015.

19) La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)

Sempre

Nella maggior parte dei casi

Nella minor parte dei casi

In nessun caso o raramente

20) Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

Sì, sempre

Nella maggior parte dei casi

Solo in alcuni casi

No, mai

21) Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)

- Efficacia
- Efficienza
- Qualità erogata (standard di servizio)
- Qualità percepita (customer satisfaction)
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze
- Impatto
- Altro (specificare)

22) Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti)
- Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder
- Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale
- Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
- Altro (specificare)

Nota:

Per quanto riguarda il punto 2 (benchmark), vengono utilizzati a livello strategico per la valutazione dei risultati di customer satisfaction (progetto Good Practice). Il confronto viene effettuato sia a livello nazionale, sia di mega atenei. Inoltre si utilizzano indicatori di benchmark per la valutazione di PRO3 (nel gruppo di atenei che hanno scelto gli stessi indicatori).

Per quanto riguarda il punto 6 (altro), si utilizzano indicatori qualitativi, quantitativi e temporali.

Richiamando quanto espresso in sede di Proposta di valutazione della performance del DG 2021, il NdV/OIV ribadisce l'importanza di disporre e inserire nel documento di pianificazione, ove possibile, i valori di baseline (per ogni indicatore riferito agli obiettivi dei dirigenti e del DG) utili a comprendere appieno, nell'ottica del miglioramento continuo implicito in ogni processo di valutazione, la portata degli obiettivi assegnati/raggiunti.

23) In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?

Sì

No

Altro (specificare)

Nota: Ove possibile e in corrispondenza di alcuni obiettivi assegnati alle strutture è indicato il budget specificamente dedicato. Il PIAO non prevede una sezione relativa all'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla realizzazione degli obiettivi, però è presente nella Nota illustrativa al Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale un paragrafo (paragrafo 4. Collegamento tra la pianificazione economico-finanziaria e la pianificazione strategica) in cui viene definita l'allocazione delle risorse sia alle diverse Strutture che in relazione alle politiche dell'Ateneo in un quadro di compatibilità con i vincoli legislativi e di bilancio, allo scopo di collegare gli strumenti di programmazione, gli obiettivi strategici e le dinamiche economico-patrimoniali e finanziarie.

24) Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

Sì

No

Altro (specificare)

Nota: L'Allegato 1 del PIAO (obiettivi assegnati alle strutture) riporta solo una parte degli obiettivi organizzativi assegnati ai Segretari di Dipartimento e ai Responsabili di Gestione Tecnica, ovvero gli obiettivi trasversali (e comuni) assegnati dal DG (peso complessivo pari al 50%, dell'ambito 1b - Performance Organizzativa della Struttura). Il restante 50%, assegnati dal Direttore del dipartimento e che deriva sostanzialmente dai Piani triennali di sviluppo della ricerca, non è riportato nel PIAO in quanto questi obiettivi vengono assegnati successivamente.

Richiamando quanto espresso in sede di Validazione della Relazione sulla performance 2021, il NdV/OIV ricorda che, secondo quanto stabilito nelle linee guida del DFP, “[...] *mentre il Piano della performance e la conseguente Relazione possono essere selettivi, il SMVP è omnicomprensivo*”, pertanto “[...] *per tutti gli obiettivi organizzativi e individuali non presenti nel Piano, l'amministrazione prevede, sempre nel SMVP, adeguate modalità per la loro rappresentazione, formalizzazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.*” Il NdV/OIV ritiene comunque opportuno l'inserimento di una 'nota metodologica' in sede di rendicontazione che dia conto dell'avvenuto processo di misurazione e di conseguente valutazione anche per gli obiettivi assegnati e non rendicontati nella Relazione Unica.

25) Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

Sì (specificare quale utenza è coinvolta)

No

Altro (specificare)

Nota: Utenza coinvolta:

- Docenti, Assegniste, Assegnisti, Dottorande e Dottorandi;
- Personale Tecnico Amministrativo;
- Studentesse e agli studenti.

26) Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)

Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

Nota: Questionari. Good Practice, indagine per il Sistema bibliotecario di Ateneo (SBA), indagine di soddisfazione associata al sistema di ticketing Help Desk di Ateneo (solo per l'Amministrazione Centrale).

Richiamando quanto espresso in sede di parere sul SMVP, il NdV/OIV apprezza che sia stato chiarito nel testo del documento quali indagini sono parte del progetto GP e quali sono svolte internamente all'Ateneo e suggerisce di inserire un link in Amministrazione Trasparente dal quale sia possibile consultare i questionari somministrati.

27) L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?

Sì

No

Altro (specificare)

Nota: benchè i risultati di CS influenzino in maniera "indiretta" la programmazione del ciclo successivo (in alcuni casi vengono assegnati target migliorativi sulla base dei risultati di CS forniti dall'Ateneo), questa prassi e i relativi monitoraggi e rendicontazioni non sono esplicitati nel SMVP e nel Piano. Il NdV/OIV invita l'Ateneo ad estendere tale prassi utilizzando la totalità del set informativo a disposizione e a valorizzarla tramite una adeguata descrizione nei documenti ufficiali.

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?

- si approfondiscono le ragioni dello scostamento
- è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo
- si rimodula l'obiettivo
- non sono previste azioni specifiche
- altro (specificare)

Nota: Riprendendo quanto espresso in sede di Validazione della RP 2021, in vista della rendicontazione del prossimo ciclo e in coerenza con quanto previsto dalle linee guida del DFP, il NdV/OIV raccomanda di assicurare che negli allegati contenenti i risultati relativi agli obiettivi delle aree dirigenziali, siano sempre presenti le motivazioni in caso di scostamento.

29) Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- dati certificati e pubblicati
- autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- banche dati dell'ateneo
- banche dati esterne
- nessuna fonte specifica
- altro (specificare)

30) L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

- Sì (specificare con quale modalità)
- No
- Altro (specificare)

Nota: Il NdV/OIV svolge attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati sia in fase di monitoraggio, sia in fase di proposta di valutazione del Direttore Generale che comporta, di conseguenza, un'ulteriore verifica, a consuntivo, su un campione di obiettivi dirigenti (di norma quelli direttamente correlati agli obiettivi DG).

Riprendendo quanto espresso in sede di monitoraggio 2021, in linea generale, a livello metodologico, si rileva una elevata numerosità degli obiettivi. Benchè tale numerosità sia stata leggermente ridotta nella PIAO 2022-24, il NdV/OIV raccomanda di identificare un numero minore di obiettivi di maggior consistenza (e. g. 5/6 obiettivi per ogni area) da articolare poi in azioni specifiche. Questo porterebbe a uno snellimento dei processi di pianificazione, misurazione e valutazione.

Si ricorda che le proposte di modifica in sede di monitoraggio devono comunque mantenere gli obiettivi a un livello adeguatamente sfidante, garantendo la funzionalità dell'intervento originariamente programmato.