

## 7.4 Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance 2022

### PUNTO DI ATTENZIONE RISPOSTA **evidenziata in giallo**

Inseriti Se Altro specificare (quando richiesto) e Note (quando richiesto o valutato opportuno) con i riferimenti a pagine del SMVP o del PIAO.

### SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

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

**2) No**

3) Altro (specificare)

#### 1. Nota

Il NdV/OIV, nella seduta del 26/01/2022, ha espresso parere favorevole alla richiesta del Direttore Generale, pervenuta in data 17.01.2022 prot. 2887, di non procedere all'aggiornamento del SMVP e di confermare, pertanto, per l'annualità 2022 il SMVP – Anno 2021.

Il NdV/OIV ha ritenuto le motivazioni presentate dal DG valide e condivisibili, nello specifico:

- *“il documento adottato per l'anno 2021 è in fase di prima applicazione. Si reputa opportuno, pertanto, in considerazione delle novità introdotte nel suddetto documento, valutarne la congruità e l'efficienza a conclusione dell'intero ciclo in sede di Relazione della performance;*
- *non sono state rilevate criticità nell'applicazione della nuova procedura introdotta per il monitoraggio intermedio sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, che ha registrato, al contrario, un impatto notevole rispetto alle annualità precedenti;*
- *il Sistema 2021 risulta conforme alle disposizioni introdotte in materia di lavoro agile, introducendo nei metodi di valutazione del comportamento le specificità dell'istituto”.*

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

**1) Sì**

2) No

3) Altro (specificare)

#### 2. Nota

Un sistema di monitoraggio infrannuale, opportunamente documentato, è una procedura che è stata introdotta con il SMVP 2021, su esplicita raccomandazione del NdV/OIV (Verbale del NdV n. 2 del 26/02/2021).

#### 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)

#### 3. Se Altro specificare

Nel SMVP (pag. 2) il concetto di performance istituzionale è definito nell'ambito della performance organizzativa, che si articola in due livelli:

1. la performance di Ateneo che attiene al grado di conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione considerata nel suo insieme;
2. la performance delle strutture che attiene al grado di conseguimento di obiettivi operativi che scaturiscono da un processo di organizzazione fra il Responsabile ed il personale afferente alla struttura stessa. Sono individuate, ai fini della valutazione della performance di struttura, come tali le Aree amministrative (Ripartizioni).

La performance individuale riguarda la sfera di attività di cui risponde il singolo dipendente.

Il SMVP (pag. 19) definisce, in uno specifico Capitolo, la performance organizzativa, che viene misurata sia a livello istituzionale di Ateneo, sia a livello di aree amministrative componenti (di struttura), allo scopo di valutare l'effettivo andamento dell'organizzazione nel suo complesso in relazione alla capacità di supportare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi strategici. In particolare:

- la **performance organizzativa istituzionale di Ateneo** viene misurata in relazione ai risultati ottenuti sugli obiettivi organizzativi attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, misurabili attraverso i valori attesi di indicatori di performance. Questa dimensione della performance rileva ai fini della valutazione individuale dei ruoli apicali, nello specifico il Direttore Generale e i Dirigenti.
- la **performance organizzativa di struttura** viene misurata attraverso i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi di specifica competenza del Dirigente e attraverso specifici indicatori di efficienza e di efficacia. Questa performance consente di rilevare la valutazione individuale dei Dirigenti e, secondo un processo di "cascading", del personale afferente.

#### **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 in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

2) No

3) Altro (specificare)

#### **5. Nota**

Sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto: Direttore Generale (SMVP pag. 25 e Scheda C), Dirigenti (SMVP pagg. 30 e 31 e Scheda G), e Personale tecnico-amministrativo con riferimento ai responsabili di struttura (SMVP pagg. 39 e 40).

#### **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)**

#### **6. Se Altro specificare**

I pesi attribuiti alla performance organizzativa istituzionale, alla performance organizzativa di struttura, agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi sono esplicitati solo per il Direttore Generale e i Dirigenti.

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

- 1) Sì
- 2) No

### 3) Altro (specificare)

## 7. Se Altro specificare

Non vi è una specifica descrizione, ma la differenza tra i termini si deduce dalle seguenti indicazioni (SMVP pag. 19).

Gli **obiettivi** di Ateneo si evincono dalle aree del Piano Strategico, articolate in relazione all'attività dell'Amministrazione e che identificano gli obiettivi funzionali, al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi.

Il Direttore Generale, di concerto con il personale dirigenziale, declina gli obiettivi strategici triennali in **obiettivi operativi annuali**, che assurgono a obiettivi di performance organizzativa e che costituiscono un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere nel corso dell'anno per realizzare con successo gli indirizzi programmatici. In tale fase rilevano le valutazioni dei principali *stakeholder* dell'Ateneo, espresse mediante indagini di *customer satisfaction* nell'ambito del Progetto *Good Practice*, che costituiscono il punto di partenza per individuare indicatori di miglioramento dei servizi resi.

La declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi organizzativi dell'Amministrazione è definita nel Piano della Performance, oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, nel quale, mediante il ricorso all'Albero della performance, vengono individuati adeguati indicatori e target da conseguire.

Agli obiettivi organizzativi sono associati uno o più **indicatori** e **target** annuali e/o triennali. La scelta di un **target** triennale, invece che annuale, si ritiene opportuna qualora, in relazione ad alcuni obiettivi, gli impatti sulla pianificazione strategica possono evidenziarsi solo su un arco temporale più lungo. Per quanto attiene agli **indicatori**, viene privilegiata la definizione di indicatori che registrano il raggiungimento in tempi stabiliti delle azioni programmate (poiché il raggiungimento di un obiettivo prima di quanto previsto contribuisce al riconoscimento dell'eccellenza nella valutazione) e/o di indicatori che mirano a cogliere l'impatto dell'efficacia dell'azione sviluppata in termini di contributo al raggiungimento dell'obiettivo strategico.

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

- 1) **Sì** (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi)
- 2) No
- 3) Altro (specificare)

## 8. Nota

Per il Direttore Generale (SMVP pag. 14):

Misurazione – entro il 15 maggio di ogni anno il Direttore Generale trasmette al Nucleo di Valutazione una Relazione sull'attività svolta, accompagnata da una scheda di rendicontazione, attestante i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati;

Valutazione – acquisita la documentazione, entro il 30 giugno di ogni anno, contestualmente alla validazione della Relazione della Performance, il Nucleo, sentito il Rettore, formula la proposta di valutazione del Direttore Generale. Tale proposta viene sottoposta dal Rettore al Consiglio di Amministrazione. Entro il 30 giugno, il Consiglio di Amministrazione approva la valutazione degli obiettivi conseguiti del Direttore Generale e l'attribuzione della relativa quota di retribuzione di risultato.

Per i Dirigenti (SMVP pagg. 34 e 35).

La misurazione prevede una prima fase di autovalutazione del Dirigente che deve essere inviata al Direttore Generale entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ai fini della valutazione. L'autovalutazione si concretizza in una sintetica descrizione qualitativa degli effetti gestionali del proprio comportamento e del livello conseguito per ciascuno degli obiettivi assegnati secondo gli indicatori e i target previsti. Il sistema prevede una scheda di autovalutazione riferita a tutte le componenti di performance individuate, da misurare secondo le stesse metodologie previste per la scheda di valutazione di cui sopra. Ciascun Dirigente è tenuto a compilarla e ad esprimere un giudizio sul proprio operato dando atto di evidenze concrete e di eventuali difficoltà incontrate nell'adozione di soluzioni.

Tale scheda costituisce la base di confronto utilizzata in sede di valutazione e verifica della performance individuale di ciascun dirigente. Lo scopo è la presa di coscienza da parte del valutato dei propri punti di forza, delle proprie aree di miglioramento e, tramite il confronto con il valutatore, della propria capacità di analisi.

Nella fase di valutazione, il Direttore Generale (valutatore) può tenere conto di quanto dichiarato dal valutato, verificando l'attendibilità di quanto espresso, la pertinenza e la coerenza con la realtà degli elementi che il valutato ha scelto di proporre.

Per il Personale amministrativo la procedura si evince da quanto indicato nel SMVP pag. 42:

La valutazione della performance si attua a consuntivo dopo aver analizzato i comportamenti che misurano il raggiungimento degli obiettivi e le ulteriori informazioni registrate durante l'anno, previa presentazione di una rendicontazione.

La relativa scheda di valutazione deve essere compilata dal Responsabile della Struttura e controfirmata dal Dirigente della Ripartizione competente o dal Direttore Generale. La scheda di valutazione, inoltre, deve essere firmata per presa visione dal dipendente interessato.

## **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)**

*Si illustra sinteticamente quanto riportato nel SMVP pag. 24.*

Al Direttore Generale sono attribuiti 3 tipologie di obiettivi, e per ciascuna è definito il peso: performance organizzativa istituzionale 30%, performance individuale 30% e comportamenti organizzativi 40%.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi con relativi indicatori, azioni, pesi e target è svolta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, mediante la compilazione di apposite schede strutturate con le 3 componenti della valutazione. Il termine indicato è il 31 gennaio di ogni anno.

La valutazione è proposta dal Nucleo di Valutazione (in qualità di OIV), al Consiglio di Amministrazione, sentito il Rettore, secondo le seguenti fasi:

- entro il 15 maggio di ogni anno il Direttore Generale trasmette al Nucleo di Valutazione una Relazione sull'attività svolta, accompagnata da una scheda di rendicontazione, attestante i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati;
- acquisita la documentazione, entro il 30 giugno di ogni anno, contestualmente alla validazione della Relazione della Performance, il Nucleo, sentito il Rettore, formula la proposta di valutazione del Direttore Generale. Tale proposta viene sottoposta dal Rettore al Consiglio di Amministrazione;
- entro il 30 giugno, il Consiglio di Amministrazione approva la valutazione degli obiettivi conseguiti del Direttore Generale e l'attribuzione della relativa quota di retribuzione di risultato.

## **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)**

*Si illustra sinteticamente quanto riportato nel SMVP (segnalando il riferimento alle pagine).*

Ai Dirigenti sono attribuiti 4 tipologie di obiettivi, e per ciascuna è definito il peso: performance organizzativa istituzionale 10%, performance organizzativa di struttura 30%, performance individuale 30% e comportamenti organizzativi 30% (rif. pagg. 28 e 29).

Gli organi coinvolti nella assegnazione degli obiettivi sono il Direttore Generale e il Consiglio di Amministrazione, in sede di approvazione del Piano della Performance. Nello specifico (rif. pag. 16) il Direttore Generale: – identifica, a seguito di riunioni con i Dirigenti, gli obiettivi operativi derivanti dagli obiettivi strategici; – avvia il processo di condivisione e assegnazione degli obiettivi con i Dirigenti.

Il Direttore Generale valuta i risultati e la performance dei Dirigenti sulla scorta di apposite schede, in cui sono definiti relativi indicatori e pesi individuati in fase di assegnazione degli obiettivi nel Piano Performance (rif. pagg. 18 e 29).

## **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)**

*Si illustra sinteticamente quanto riportato nel SMVP (segnalando il riferimento alle pagine).*

Nel modello organizzativo dell'Ateneo i Responsabili di Unità Organizzative sono definiti "Responsabili delle strutture".

Il SMVP non prevede una specifica struttura di sistema di valutazione dei Responsabili delle strutture, Tipologia di obiettivi assegnati, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati sono enucleabili da quanto riportato nella Sezione 5.5 del SMVP relativa al Personale Tecnico-Amministrativo.

In detta sezione, con riferimento al personale di categoria B, C e D, è prevista l'attribuzione di tre tipologie di obiettivi e la valutazione del raggiungimento per ciascuna tipologia avviene attraverso una scheda che declina aree di comportamento. È prevista una scala di valutazione dei comportamenti, ma i pesi delle aree di valutazione non sono esplicitati.

In particolare, la tipologia degli obiettivi che qualificano la performance dei valutati è incentrata su:

- Obiettivi Individuali di "servizio istituzionale" che coincidono con la funzione (la ragione di essere) dell'unità organizzativa presidiata o del ruolo assunto. I predetti obiettivi si contraddistinguono per essere consolidati, ricorrenti, "routinari".

La Scheda di valutazione degli obiettivi individuali (rif. pag. 29) prevede un elenco aree di comportamento, tra le quali sono previste due voci relative ai Responsabili delle strutture, nello specifico: Gestione delle risorse umane e Pianificazione e controllo.

È, inoltre, prevista la possibilità di assegnazione di:

- Obiettivi Individuali per particolari attività per lo svolgimento di "attività connesse a particolari procedimenti o procedure" all'interno della struttura di appartenenza (Attività specialistiche). La valutazione è declinata in due aree di comportamento (rif. pagg. 40 e 41).
- Obiettivi di Gruppo, che riguardano attività non routinarie e che possono richiedere la collaborazione tra più strutture ed esprimono le attività di innovazione. La valutazione è declinata in due aree di comportamento (rif. pag. 41).

Gli organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi ai Responsabili delle strutture non sono esplicitati, possono essere soggetti diversi (rif. pag. 39), "a tutte le Strutture dell'Ateneo sono assegnati obiettivi individuali e di gruppo dai Direttori dei Dipartimenti, dalla Direzione Generale e dai Dirigenti anche attraverso provvedimenti formali".

Con riferimento alla rendicontazione dei risultati i Responsabili di struttura (rif. pag. 39), "redigono una scheda di valutazione riportante il grado di raggiungimento degli obiettivi".

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

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

**12. Nota**

Affinché il SMVP possa essere valutato come “uno strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento”, è necessario operare un miglioramento su due fronti:

- 1) Per dare attuazione a quanto indicato nel D.Lgs. 74/2017 con riferimento alla valutazione della performance organizzativa, procedere alla progettazione e progressiva adozione di un modello e di strumenti di valutazione partecipativa, come da Linee Guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni pubbliche del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4/2019.
- 2) Portare a termine, in tempi rapidi, il processo avviato di raccordo e integrazione del SMVP con i sistemi di controllo, i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

In questi ambiti il NdV ha formulato osservazioni e raccomandazioni: nel Parere sul SMVP 2021; nella Schede di valutazione del ciclo della performance 2020 e 2021; in sede di Validazione delle Relazione annuale della Performance 2021.

**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)*

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

**13. Nota**

Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Università degli Studi di Napoli “Parthenope” 2022-2024, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 28/04/2022 e del 06/05/2022 e i relativi allegati.

Allegato 1 – Obiettivi performance organizzativa (Albero della Performance).

Allegato 2 – Obiettivi performance individuale del Direttore Generale.

Allegato 3 – Obiettivi performance individuale del Personale Dirigenziale.

Allegato 4 – Piano delle Azioni Positive.

Allegato 5 – Mappatura dei processi.

Allegato 6 – Registro degli eventi rischiosi per attività del processo.

Allegato 7 – Schede di programmazione delle misure di prevenzione.

Allegato 8 – Indicazioni operative e procedurali in materia di rotazione straordinaria del personale.

Allegato 9 – Sezione Amministrazione Trasparente: Obblighi di pubblicazione e flusso di dati.

[https://uniparthenope.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina44\\_piano-della-performance.html](https://uniparthenope.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina44_piano-della-performance.html)

Si riportano i riferimenti al PIAO e Allegati:

- 1) Obiettivi di performance (Allegato 1 Albero della Performance 2022\_2024 Performance organizzativa istituzionale).
- 2) Piano del lavoro agile (PIAO Paragrafo 3.2 Organizzazione del lavoro agile).
- 3) Obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione (PIAO Paragrafo 2.3).
- 5) Azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (Allegato 4 Piano triennale Azioni Positive).
- 6) Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione, (Allegato 1 Albero della Performance, nell'ambito dell'Obiettivo 0.0.3 – Incrementare l'efficienza organizzativa interna – sono previsti 3 specifici obiettivi operativi: Identità digitale unica di Ateneo, Attivazione di 4 portali per l'efficienza organizzativa e Attivazione sistema ticketing).
- 7) La strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi (PIAO Sezione 3).

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

1) Sì

2) No

**3) Altro (specificare)**

#### 14. Se Altro specificare

Nell'Allegato 1 – Albero della performance, solo per un obiettivo target triennale.

Nell'Allegato 4 – Piano Triennale di Azioni Positive, obiettivi per il triennio 2022-24.

#### 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)

1) Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici

**2) Sì ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale**

3) Sì ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'Ateneo

4) No

#### 16. Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?

1) **Sì** (indicare quali in Nota)

2) No

3) Altro (specificare)

#### 16. Nota

Gli obiettivi collegati a Missione M4 del PNRR – M4C1: “Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione” sono i seguenti:

- Nell'Allegato 1 Albero della Performance, obiettivo strategico O.D.7 “Caratterizzare parte della didattica di Ateneo con una precisa collocazione culturale strategica nel contesto dell’offerta formativa regionale e nazionale”, obiettivo operativo Missione M4 del PNRR – M4C1: “Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione”, indicatore Adesione all’iniziativa “PA 110 e lode” per migliorare le competenze del personale operante nelle Amministrazioni e garantire l’efficacia e l’efficienza dei servizi offerti dalla P.A.

- Nell’Allegato 2 Obiettivi performance individuale del Direttore Generale (performance individuale) obiettivo strategico O.R.2 Miglioramento delle performance nei finanziamenti competitivi, obiettivo individuale Missione M4 del PNRR – M4C1: “Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione”, indicatore Approvazione Progetti per edilizia universitaria.

**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)**

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

#### **17. Nota**

##### **Sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall’Ateneo in PRO 3**

**Obiettivo C.1** Miglioramento delle aule e degli spazi di studio (aule, spazi di studio, biblioteche, software per la didattica a distanza e infrastrutture digitali), Indicatore C\_c Spazi (Mq) disponibili per la didattica rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi, collegato in Allegato 1 Albero della Performance obiettivo strategico O.O.5 Adeguare assetti logistici (4 progetti ampliamento spazi).

**Obiettivo E.3** Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile, Indicatore E\_h Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo, collegato in Allegato 1 Albero della Performance all’obiettivo operativo A.O.3.7 Adottare un piano di formazione biennale, differenziato per il PTA, per migliorare le capacità manageriali e sviluppare competenze correlate alle scelte strategiche dell’amministrazione.

**Monitoraggio degli indicatori** scelti per la programmazione triennale – in Allegato 3 Dirigente Ripartizione Ricerca, Terza missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici obiettivo individuale, monitoraggio dei 6 indicatori scelti dall’Ateneo.

**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, etc.) e/o dall’ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell’ateneo?**

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

#### **18. Nota**

In Allegato 1 Albero della Performance (obiettivo strategico O.O.3 Incrementare l’efficienza organizzativa interna) obiettivo operativo Monitoraggio limiti di spesa per beni e servizi; indicatore numero di monitoraggi effettuati.

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

- 1) Sempre
- 2) **Nella maggior parte dei casi**
- 3) Nella minor parte dei casi
- 4) In nessun caso o raramente

#### **19. Nota**

Non sempre gli indicatori selezionati risultano completi, comprendendo quelli di efficacia ed efficienza.



## 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
- 3) **Solo in alcuni casi**
- 4) No, mai

### 20. Nota

Considerando Allegato 1 Albero della performance (organizzativa istituzionale):

- Per obiettivi strategici sì più indicatori solo per l'obiettivo O.O.3 Incrementare l'efficienza organizzativa interna
- Per obiettivi operativi **no**.

Considerando gli obiettivi strategici di performance individuale dei dirigenti: **sì** sono presenti più indicatori nelle schede di performance individuale del Direttore Generale (Allegato 2) e di 3 Dirigenti: Ripartizione: Edilizia, Legale, Gare e Contratti, Ripartizione: Economico Patrimoniale e Ripartizione: Risorse Umane e Comunicazione (Allegato 3).

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

- 1) Efficacia
- 2) Efficienza
- 3) Qualità erogata (standard di servizio)
- 4) Qualità percepita (*customer satisfaction*)
- 5) **Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)**
- 6) **Tempistiche/scadenze**
- 7) **Impatto**
- 8) **Altro (specificare)**

### 21. Se Altro specificare

Indicatore di output come quantificazione numerica del risultato: es. numero di corsi di formazione al personale erogati, numero di dipendenti coinvolti, numero di progetti, numero monitoraggi, numero portali attivati.

## 22. Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto?

(è possibile scegliere più opzioni)

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

### 22. Nota

Solo in un caso si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale – Allegato 3 per l'obiettivo Numero di corsi di formazione il target è stato progressivamente incrementato da 1 nel 2020 a 4 nel 2024 (anche il target numero di dipendenti coinvolti è fissato in maniera incrementale).

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

**1) Sì**

2) No

3) Altro (specificare)

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

1) Sì

**2) No**

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?**

1) Sì (specificare in Nota quale utenza è coinvolta)

2) No

**3) Altro (specificare)**

**25. Altro (specificare)**

Nel SMVP e nel PIAO non ci sono, in modo esplicito, obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza. Nel PIAO nel Paragrafo 2.2.8 *Customer Satisfaction* (pagg. 32-34) dopo una breve presentazione di alcune informazioni sui risultati della rilevazione *Good Practice 2021* è riportata, come dichiarazione di intenti, la necessità di intervenire nelle aeree dove, dall'analisi del cruscotto integrato (efficienza/efficacia), si rilevano scostamenti in negativo rispetto al valore medio degli altri Atenei.

**26. Se SÌ (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)..... NO**

1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di Ateneo, etc.).

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

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

1) Sì

**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?**

**1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento**

**2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo**

**3) si rimodula l'obiettivo**

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)*

**1) dati certificati e pubblicati**

**2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo**

3) banche dati dell'Ateneo

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?**

**1) Sì** (specificare in Nota con quali modalità)

2) No

3) Altro (specificare)

**30. Nota**

Come indicato nel punto 21, gli indicatori utilizzati sono: – Sì/No (raggiungimento o meno dell'obiettivo); – Tempistiche/scadenze e Indicatori di output come quantificazione numerica del risultato, es. numero di corsi di formazione al personale erogati, numero di dipendenti coinvolti, numero di progetti, numero monitoraggi, numero portali attivati.

Il NdV effettua i controlli a campione dei risultati raggiunti riportati nelle Schede di rendicontazione (con la modalità stabilita dal SMVP) verificando i link; chiedendo informazioni/documentazione ai Dirigenti; verificando le tempistiche in base alle note protocollate.

L'unico risultato che ha indicatore quantitativo da calcolare è relativo alla capacità di differenziazione dei giudizi. Nello specifico sulla base di una tabella Excel fornita dall'Amministrazione, il NdV verifica la modalità di calcolo del coefficiente di variazione della distribuzione dei giudizi formulati dal Direttore Generale, misura della "Capacità di valutazione del Personale Dirigenziale" e del coefficiente di differenziazione dei giudizi dei capi ufficio, utilizzato come indicatore della "Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture" dei Dirigenti.