



Sezione 2 – Valutazione della performance

da intendersi come *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni 2022*

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

RELAZIONE ANNUALE 2023 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

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

27 luglio 2023

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

Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Padova

Prof. Nicola Sartor, Università di Verona, Coordinatore

Sig.ra Giada Aureli, Studentessa Università di Padova

Prof. Luigi Alessandro Castelli, Università di Padova

Sig.ra Michela Nidola, Studentessa Università di Padova

Prof.ssa Carola Pagliarin, Università di Padova

Dott.ssa Loredana Segreto, Università del Piemonte Orientale

Prof.ssa Francesca Soramel, Università di Padova

Prof. Vincenzo Tucci, Università di Salerno

Prof. Matteo Turri, Università di Milano

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 2022, 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 29 punti di attenzione enumerati in due sezioni intitolate, rispettivamente, "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)" e "Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2023-25". Tale ultima sezione si suddivide ulteriormente in due parti intitolate "Valore pubblico" e "Performance".

Nel rispondere ai quesiti posti da ANVUR, il documento restituisce i risultati di un'analisi approfondita, che si è ritenuto svolgere, per alcuni aspetti, anche con il supporto dell'Ateneo ed, in particolare, dell'Ufficio Controllo di Gestione.

In tale contesto, il NdV/OIV ha ritenuto, all'occorrenza, nell'ottica di fornire all'Ateneo un contributo concreto per il miglioramento continuo, di riproporre considerazioni, raccomandazioni o suggerimenti espressi anche in precedenti documenti ufficiali quali, a titolo esemplificativo, il parere sul SMVP 2023, la validazione della Relazione annuale sulla Performance 2022, la Relazione di accompagnamento al Bilancio Unico di Ateneo 2022.

¹ Linee guida 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (marzo 2023); 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 2023 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 2023?

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

No

Altro (specificare)

Nota: Si specificano di seguito le principali modifiche apportate che hanno riguardato:

- la composizione della commissione per i ricorsi, i cui componenti esterni saranno individuati attraverso un avviso pubblico;

- la precisazione delle casistiche per le quali è possibile ricorrere alla Commissione per la revisione della valutazione.

Il NdV/OIV tenuto conto di quanto previsto dalla norma, in particolare del D. Lgs. 150/2009 e ss. mm., degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e di quelli impartiti dall'ANVUR in tema di gestione delle performance ha ritenuto, nell'ambito del proprio parere espresso in data 10 febbraio 2023, che il SMVP, così come modificato, introduca ulteriori elementi di equilibrio nel processo di valutazione.

Richiamando quanto espresso in sede di validazione della Relazione sulla Performance 2022 il NdV/OIV rileva come, all'interno della RP2022 siano stati illustrati gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa (PO) dell'Ateneo nel suo complesso secondo i criteri indicati nel SMVP e in relazione all'identificazione degli elementi del documento di pianificazione e apprezza come i contenuti della RU 2022, nel rispetto del novellato SMVP, testimonino come la linea di demarcazione tra performance organizzativa ed individuale sia stata, anche nella RP 2022, più nettamente delineata illustrando precisamente gli ambiti nei quali si è articolata la rispettiva attività di rilevazione e misurazione.

2) 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.

3) Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

Sì

No

Altro (specificare)

Nota: Si specificano di seguito le principali caratteristiche del SMVP che confermano la risposta fornita.

La struttura del sistema di valutazione con esplicitazione dei pesi attribuiti alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali ed ai comportamenti è illustrata nell'ambito del capitolo 3.5 del SMVP vigente.

In particolare, con riferimento ad ogni tipologia di personale sia esso dirigente, responsabile di I e II livello, personale con funzione specialistica o tecnico amministrativo senza incarico di responsabilità, le schede di valutazione predisposte per ciascuna tipologia di personale (pag. 18-26 del SMVP) illustrano i pesi attribuiti a ciascun ambito, il rispettivo contenuto oltre che le fonti di riferimento per la misurazione e le modalità di valutazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si riferisce come la struttura del sistema di valutazione del personale dirigente è rappresentata dalla scheda di valutazione (pag.19 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 (derivanti dal Piano Integrato di attività ed Organizzazione), peso min. 30% max. 40%, Valutazione quali-quantitativa da parte del Direttore Generale secondo la scala disponibile 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 quali-quantitativa da parte del Direttore Generale 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), peso 30%, Valutazione quali-quantitativa del valutatore con indicatori individuati, Autovalutazione, Peer evaluation. 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.

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

Sì

No

Altro (specificare)

Nota: Si specificano di seguito le principali indicazioni derivate dal SMVP che confermano la risposta fornita.

Nel par. 1.2 "Il Sistema di Pianificazione e controllo di Ateneo" (pag. 9) del SMVP è riportato che: *"Ciascun obiettivo è accompagnato da specifiche misure (indicatori), livelli di riferimento (baseline, ove disponibili) e livelli attesi (target), in modo da favorire la concretezza e la misurabilità dei risultati raggiunti, in un processo articolato e integrato di analisi, controllo e valutazione, orientato a valorizzare autonomia e responsabilità."*

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

Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)

No

Altro (specificare)

Nota: Pur rilevando nell'ambito del SMVP una sostanziale distinzione tra le fasi di misurazione e valutazione, il NdV/OIV rinnova il proprio suggerimento, in linea con le indicazioni del DFP, di prestare particolare attenzione a definizioni, descrizioni e utilizzo nel testo dei due concetti ed, in occasione del prossimo aggiornamento del SMVP, di migliorarne in questo senso i contenuti valorizzando la natura oggettiva dell'attività di misurazione rispetto a quella valutativa comunque connotata da aspetti di discrezionalità.

6) 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) se variata rispetto all'anno precedente

Nota: La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale è illustrata a pag. 12 del SMVP ed è rimasta invariata rispetto allo scorso anno.

Richiamando quanto espresso in sede di validazione della Relazione sulla Performance 2022 il NdV/OIV apprezza come la RP2022 contenga anche gli esiti della misurazione degli indicatori degli obiettivi assegnati al Direttore Generale apprezzando altresì la intervenuta condivisione della nota metodologica utilizzata sia per la valutazione dei Dirigenti sia per la valutazione degli obiettivi di natura trasversale assegnati dal DG ai Segretari e ai Responsabili della Gestione Tecnica di Dipartimento.

Richiamando, infine, quanto espresso nell'ambito della proposta di valutazione della performance del Direttore Generale per l'anno 2022 il NdV/OIV ravvisa l'opportunità di introdurre, in occasione del prossimo aggiornamento del SMVP, una scheda tipo degli obiettivi del DG che contenga gli elementi fondamentali da considerare contestualmente all'utilizzo della scala di valutazione.

7) 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) se variata rispetto all'anno precedente

Nota: La struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti è illustrata alle pagine 19 e 20 del SMVP ed è rimasta invariata rispetto allo scorso anno.

8) 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).

Nota: Il NdV/OIV manifesta apprezzamento per l'impianto generale che contraddistingue il SMVP e, in particolare, ne sottolinea la capacità di innescare meccanismi di *feedback* e *feedforward* finalizzati al miglioramento della qualità e dell'economicità dei servizi erogati.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

VALORE PUBBLICO

9) Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?

- Sì
- In parte
- No

10) Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

- Sì (Valore Pubblico e Strategie)
- Sì (solo Valore Pubblico)
- No

11) Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Meno di 5
- Tra 5 e 10
- Tra 11 e 15
- Più di 15

Nota: Gli obiettivi strategici dell'Ateneo – così come enucleati anche nel Piano Strategico 2023-2027 – vengono articolati all'interno del PIAO in relazione alla loro funzione generativa di Valore Pubblico. Complessivamente, si rilevano 33 obiettivi declinati in 6 distinti ambiti (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Impatto Sociale, Internazionalizzazione, Persone e Risorse, Sostenibilità Ambientale).

12) Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

- Sì interni ed esterni
- Sì esterni
- Sì interni
- No

13) Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?

1) Sì

2) No

Nota: Molteplici obiettivi di Valore Pubblico sono riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030. A titolo esemplificativo, tali obiettivi sono direttamente identificabili all'interno nei seguenti ambiti:

- Didattica (e.g., Ampliare, diversificare e rinnovare le dotazioni tecnologiche e i servizi fruibili dal corpo studentesco con particolare riferimento alla componente con disabilità, DSA e difficoltà di apprendimento)
- Terza Missione e Impatto Sociale (e.g., Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto sociale dell'Ateneo a livello locale, nazionale e internazionale, con particolare attenzione alla vulnerabilità sociale; Valorizzare la medicina universitaria e l'assistenza veterinaria per il benessere della società).
- Internazionalizzazione (e.g., Sviluppare la dimensione internazionale della responsabilità sociale dell'Ateneo tramite il potenziamento delle attività di cooperazione internazionale).
- Persone e Risorse (e.g., Potenziare i servizi per il benessere delle studentesse e degli studenti e del personale di Ateneo; Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva).
- Sostenibilità Ambientale (e.g., Ridurre l'impatto ambientale di processi, prodotti e servizi; Promuovere progetti di mobilità sostenibile e sensibilizzazione ambientale).

14) Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)

Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

Sì, solo a livello di Valore Pubblico

Sì, solo a livello di obiettivi di performance

No

Nota: Per quanto riguarda gli obiettivi riconducibili alla Programmazione triennale di sistema **PRO3** nell'ambito del PIAO la figura 6 "*Distribuzione ambiti/azioni/PRO3 rispetto alle Aree Dirigenziali*" evidenzia il collegamento tra gli obiettivi assegnati e tale livello di programmazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo si riproducono, di seguito, ulteriori obiettivi a fronte della risposta selezionata.

PNRR

AAGL_3: Supporto amministrativo-giuridico alle partecipazioni e adesioni di UNIPD nell'ambito del PNRR

AAGL_8 - ARRI_1 - ARU_9 - AFIP_2: "Supporto alla gestione amministrativa dei progetti di ricerca finanziati dal PNRR. ARRI si occuperà dei rapporti con il MUR, AFIP si occuperà di supportare le Strutture dal punto di vista contabile dei progetti, ARU si occuperà di supportare le procedure di reclutamento del personale coinvolto sui progetti, AAGL si occuperà di fornire supporto amministrativo-giuridico al fine di una ottimale gestione della progettualità.

ADISS_6: Potenziamento dell'attività di orientamento alla scelta del percorso universitario come previsto da appositi finanziamenti agli atenei da parte del PNRR.

AFIP_6: Monitoraggio e presidio dei flussi economico-finanziari legati all'attuazione del PNRR.

APAL_4 - ARRI_6: Supporto alle strutture di Ateneo nella gestione della fase di affidamento di lavori, servizi e forniture in attuazione del PNRR.

ADISS_8: Garantire il supporto tecnico ed amministrativo per i bandi di dottorato di ricerca finanziati con progetti PNRR (ad esempio DM 117 e DM 118/2023).

AVA3

ADISS_7: Cruscotto del dottorato alla luce della riforma del dottorato ex DM 226/21 per agevolare la gestione e condivisione delle informazioni relative ai corsi di dottorato, anche in vista delle novità introdotte da AVA3.

VQR

AFIP_5: Elaborazione di un sistema di indicatori a supporto dell'analisi e valutazione della performance di ricerca e terza missione anche a livello di dipartimenti ricollegabile alla strategia e utilizzabile anche dai dipartimenti per il PTSR o PTSTM

PROPER

ARU_5: Comunicazione e Strumenti per una migliore gestione del Personale attraverso l'avvio della funzionalità Proper per la gestione del PTA

15) Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?

Sì per tutti gli obiettivi

Sì per alcuni

No

Nota: Il NdV/OIV suggerisce per il futuro una più puntuale esplicitazione degli stakeholder rispetto ai quali si prevede ciascun obiettivo enucleato nel PIAO possa produrre un impatto positivo

16) Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Sì (indicatori, fonte dei dati)

Sì (indicatori e target)

No,

Nota: Rispetto agli obiettivi strategici, la fonte dei dati è illustrata nel PIAO 2023-2025 alla Tabella 7 "Dimensioni strategiche del valore Pubblico – indicatori e fonti". Per quanto riguarda gli indicatori e i target, essi sono stati definiti dal CDA con propria deliberazione del 27 giugno 2023 e associati agli obiettivi definiti nel Piano strategico 2023-2027 approvato nella seduta del CdA del 28 febbraio 2023.

Rispetto agli obiettivi definiti nel PIAO 2023-2025 indicatori e target sono definiti nell'allegato 2 (Sezioni 2A e 2B).

PERFORMANCE

17) Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

Si

In parte

No

18) Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?

Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

Caratterizzato da alcune modifiche

Caratterizzato da significative modifiche

Nota: Il precedente PIAO 2022-2024 faceva ancora riferimento alle Linee Strategiche 2016-2021. Il PIAO 2023-2025 è stato approvato dal CdA il 21 marzo 2023 successivamente all'approvazione del nuovo Piano strategico di Ateneo 2023-2027 avvenuta il precedente 28 febbraio 2023 recependone i nuovi contenuti strategici.

Rispetto al PIAO 2022-2024 si evidenzia una continuità nei principi generali che collegano Valore Pubblico e Performance.

19) Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte

Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)

Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)

Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).

Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)

Nota: Per il quanto riguarda il punto 3 si specifica che sono presenti solo gli obiettivi trasversali assegnati dal Direttore Generale ai Segretari e ai Responsabili della Gestione Tecnica di Dipartimento. Il processo prevede l'assegnazione degli obiettivi organizzativi a tutti i responsabili di I livello a seguito dell'approvazione del PIAO.

20) Nella sezione Performance del PIAO, 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 maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)

- Efficacia
- Efficienza
- Qualità percepita (customer satisfaction)
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze
- altro (specificare)

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

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark interni
- Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)
- Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder
- Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
- altro (specificare)

Nota: Per quanto riguarda il punto 3 (benchmark esterni), 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, in maniera più specifica, di mega atenei.

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 2022, 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 di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla 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 sono presenti una rappresentazione in Figura 9: Rappresentazione del budget per area e ambito strategico e in Figura 10: Rappresentazione del budget per Macrostruttura e ambito strategico. Inoltre, nella Nota illustrativa al Bilancio Unico di Ateneo di previsione

annuale 2023 c'è un paragrafo (paragrafo 4.4 DESTINAZIONE DELLE RISORSE - UNA LETTURA 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) Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

Si

No

Altro (specificare)

Nota: In allegato al PIAO (Allegato 2) sono riportati gli obiettivi organizzativi assegnati al Direttore Generale, alle Dirigenti e ai Dirigenti e, limitatamente all'ambito Performance Organizzativa della Struttura, alle Segretarie e ai Segretari di Dipartimento e RGT specificandone indicatori e target dal Direttore Generale.

Per quanto riguarda la Performance Organizzativa delle Strutture, definita come la loro capacità di raggiungere i propri obiettivi, elaborati in linea con la pianificazione strategica e di rispondere in maniera efficiente ed efficace alla domanda di servizi da parte degli utenti interni ed esterni, l'integrazione tra azione strategica e performance amministrativa si evidenzia a fronte del ruolo di coordinamento della Direzione Generale anche a livello decentrato, attraverso l'assegnazione di obiettivi trasversali organizzativi alle responsabili e ai responsabili amministrativi e tecnici delle strutture dipartimentali.

Gli obiettivi organizzativi assegnati ai Segretari e alle Segretarie e alle Responsabili e ai Responsabili della Gestione tecnica dal Direttore Generale hanno un peso del 50%. Il restante 50% deriva da obiettivi assegnati dalla Direttrice o dal Direttore della Struttura.

25) Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

Si (specificare quale utenza è coinvolta)

No

Altro (specificare)

Nota: Utenza coinvolta:

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

27) 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)

28) Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

Nel periodo compreso tra il 1 giugno e il 30 settembre di ogni anno si procede a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi, onde procedere, qualora se ne ravvisasse la necessità ad una revisione degli stessi. In tale periodo, è previsto un momento di verifica formale tra valutato e valutatore finalizzato ad orientare l'azione individuale verso gli obiettivi della struttura anche in relazione ai comportamenti attesi. Il monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene effettuato nel periodo 1 giugno - 31 agosto di ogni anno e trasmesso al Nucleo di Valutazione entro il 15 settembre, con una relazione del Direttore Generale. Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione valuta le evidenze fornite nella relazione del Direttore Generale con le eventuali proposte di assestamento da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, se di impatto rilevante rispetto alla programmazione, o da approvare con decreto del Direttore Generale qualora si tratti di assestamenti marginali. Il Nucleo di Valutazione, qualora lo ritenga necessario, formula le opportune raccomandazioni, oppure, in ultima istanza, eventualmente segnala al Rettore la necessità di adottare interventi correttivi in corso d'anno. A seguito dell'eventuale delibera del Consiglio di Amministrazione, può essere previsto un momento di assestamento del monitoraggio per Responsabili di I e II livello nel caso in cui le proposte di revisione degli obiettivi siano rilevanti e non allineate a quelle già condivise. Nell'ambito della fase di monitoraggio si tiene anche conto dell'analisi degli indicatori strategici, rispetto all'anno precedente, pubblicati all'interno della Relazione Unica di Ateneo al fine di valutarne l'andamento.

29) 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 2022, il NdV/OIV valuta molto positivamente la riduzione, rispetto al ciclo 2021, del numero di obiettivi rimodulati e l'attenzione rivolta al rispetto delle tempistiche concordate.

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.