

	<p>Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna</p> <p>(D. Lgs. 19/2012, Art.12 e Art.14)</p>	 <p>Scadenza procedura 15/10/2022</p>
---	--	--

Università degli Studi di Napoli Federico II

Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance: Scheda per l'analisi del ciclo integrato 2022 - Allegato 3 Anvur Linee Guida 2022

Sezione 2: Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	Sì	<p>Il documento SMVP 2022 è molto più sintetico rispetto alla versione dell'anno precedente. Si compone di un documento principale e una serie di allegati di approfondimento. Vengono utilizzati riferimenti ipertestuali a altri documenti e pagine del sito web di Ateneo per eventuali approfondimenti. Le tabelle sono state numerate, per una più agevole lettura, ed è stato introdotto un prospetto di sintesi delle principali fasi del ciclo di gestione annuale delle performance in Ateneo.</p> <p>Dal punto di vista contenutistico, le principali novità del SMVP 2022 riguardano il rafforzamento dell'attenzione ai temi dell'ascolto dell'utenza, del rispetto dei tempi e del monitoraggio degli obiettivi assegnati alle unità organizzative. La valutazione di performance riguarda anche le attività rese in modalità agile.</p> <p>La procedura di ascolto dell'utenza è rafforzata attraverso la prosecuzione della mappatura dei servizi erogabili online, con individuazione dei relativi standard di qualità, resi disponibili sul sito web di Ateneo. Partecipano al sistema di valutazione collegata alla customer satisfaction:</p> <ul style="list-style-type: none">- il Direttore generale (5% della retribuzione generale erogata in base agli esiti della CS riferita ai servizi dell'amministrazione centrale),- i dirigenti di area (5% ripartito in base agli esiti della CS riferita ai servizi della rispettiva ripartizione)- il personale tecnico amministrativo in servizio presso il Centro di Ateneo (introducendo per il primo anno una correlazione diretta tra risultato di CS e premio di produttività).- Il personale tecnico amministrativo in servizio presso le Biblioteche di area e le raccolte librerie dipartimentali la procedura è correlata ai dati rilevati dal Consorzio Alma Laurea. Per l'anno 2022, l'Ateneo prevede di realizzare una valutazione diretta sperimentale, i cui risultati potranno essere utilizzati per la revisione del SMVP nel 2023 per questa categoria di personale. <p>Per quanto riguarda il restante personale tecnico amministrativo, la connessione con la customer satisfaction è introdotta all'interno della declaratoria dei comportamenti individuali in termini di orientamento all'utente (comunicazione con l'utenza anche a distanza: contribuisce al costante e corretto utilizzo, presso la propria struttura, dei canali per la comunicazione anche a distanza con gli utenti interni ed esterni e al rispetto delle relative fasce orarie in aderenza a quanto pubblicato sul sito web di Ateneo nella pagina della struttura; qualità e gestione disservizio: riconosce la non conformità con gli standard previsti e reagisce tempestivamente, adottando adeguate misure con gli utenti).</p> <p>Per quanto riguarda la valutazione del personale tecnico amministrativo, il SMVP 2022 prevede che la valutazione copra l'intero anno solare di riferimento, superando così, in alcuni casi, la ponderazione al mese di ottobre.</p> <p>Sono state riformulate le voci di valutazione dei comportamenti individuali/organizzativi, nonché i relativi pesi e sub-pesi, per valorizzare maggiormente le attività poste in essere da tutto il personale per il monitoraggio costante dello stato di avanzamento degli obiettivi/attività, l'ascolto e la soddisfazione dell'utente.</p> <p>Per la valutazione dei/delle dirigenti da parte del DG, è stata introdotta una scala a 5 valori (anziché a 4), finalizzata a contemplare casi in cui il contributo del/della dirigente sia apparso eccellente rispetto a situazioni di contesto non ordinarie in un particolare ambito.</p>

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	Si	<p>Sono descritte le modalità del monitoraggio infrannuale, per rilevare lo stato di avanzamento degli obiettivi operativi assegnati nel Piano integrato e le eventuali criticità. Il sistema prevede un confronto in corso d'anno con i soggetti assegnatari degli obiettivi, anche attraverso appositi incontri in cui vengono esaminate le eventuali criticità segnalate e le relative proposte di rimodulazione, nonché le proposte di miglioramento, di cui tener conto in sede di successiva pianificazione degli obiettivi strategici ed operativi. Una eventuale motivata richiesta di rimodulazione può avvenire non oltre il 30 settembre.</p> <p>Le tempistiche e le scadenze di valutazione sono riportate nelle schede descrittive delle procedure di valutazione dei diversi ruoli, allegate al SMVP.</p> <p>A seguito di una osservazione del Nucleo di valutazione è stato introdotto un prospetto di sintesi delle principali fasi del ciclo di gestione annuale delle performance in Ateneo.</p> <p>Nonostante queste migliorie, bisogna anche osservare che il documento nel suo complesso risulta, ancora, di faticosa lettura in alcune parti. Un documento di regolazione quale il SMVP dovrebbe essere più asciutto nell'indicazione delle modalità con cui il sistema di performance viene sviluppato nel corso dell'anno, al fine di rendere la lettura e la comprensione il più possibile chiara a chiunque. Si raccomanda pertanto la rilettura e ulteriore semplificazione, utilizzando il più possibile schemi e rappresentazioni grafiche anche negli allegati, che dovrebbero avere sempre la medesima struttura logica. Sarebbe auspicabile che il futuro SMVP fosse rivisto in forma di articolato normativo al fine di rendere immediatamente intelligibile e incontrovertibile la descrizione dei diversi passaggi della procedura.</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?	Si	<p>Il sistema tiene conto delle differenze tra performance istituzionale e quella riferita alle diverse aree. Tuttavia, data la crescita di complessità del sistema, e la costante necessità di formare e informare gli/le utenti su di esso, potrebbe essere utile inserire un Glossario dei termini e dei concetti utilizzati.</p>
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	Si	<p>Si, sono indicati all'interno del SMVP 2022 e adesso inclusi in un prospetto riassuntivo. Sarebbe tuttavia molto utile, per ulteriore chiarezza, che tale riassunto indicasse, come sotto-voci delle diverse sezioni, il metodo, i ruoli e le responsabilità, le tempistiche correlate a ciascuna fase del sistema.</p> <p>Ad esempio: <u>Fase di pianificazione:</u> Oggetto (cosa riguarda), Metodo, Responsabili, Tempi.</p>
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	<p>Si, la valutazione dei comportamenti è prevista per ogni ruolo organizzativo ed è modulata in base al contributo offerto da ciascuno.</p>

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti																							
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?	Si	Sì, vengono esplicitati all'interno del SMVP e negli Allegati al sistema, che dettagliano le procedure per i singoli ruoli. Anche qui tuttavia sarebbe utile un prospetto riassuntivo, per ogni categoria di ruolo, delle dimensioni di valutazione osservate e del relativo peso per la valutazione complessiva.																							
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	No	No, potrebbe essere utilmente recuperata tramite un Glossario. In generale, sebbene sia stata realizzata una azione importante di sintesi del documento, questo presenta ancora dei margini di miglioramento dal punto di vista della comprensibilità per un/una utente non specializzato.																							
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	No	All'interno del SMVP misurazione e valutazione sono trattati sostanzialmente insieme. Le schede per la valutazione dei dirigenti, fornite in allegato al SMVP, differenziano meglio queste due fasi. Sarebbe utile per il futuro includere in modo più chiaro questa differenza all'interno del SMVP.																							
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>Gli obiettivi assegnati al Direttore generale sono individuati nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). La proposta di valutazione della performance del Direttore Generale è formulata dal Nucleo di Valutazione - sentito il Rettore per la valutazione degli obiettivi di comportamento - ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.</p> <p>La valutazione del DG si esprime come descritto nella tabella seguente: il 50% è attribuito in base al raggiungimento di obiettivi (individuali, organizzativi di Ateneo e organizzativi di struttura, che includono i risultati della customer satisfaction); il restante 45% è attribuito tramite obiettivi di comportamento organizzativo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Obiettivi individuali</th> <th>Obiettivi organizzativi di Ateneo (*)</th> <th>Obiettivi organizzativi di struttura e/o trasversali</th> <th>di</th> <th>Comportamenti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eventuali obiettivi individuali assegnati alla responsabilità attuativa del Direttore generale</td> <td>Obiettivi relativi a risultati che sono perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso</td> <td>Obiettivi, anche trasversali, attribuiti a Ripartizioni e altre strutture dell'Amministrazione, sotto il coordinamento del DG</td> <td>Customer satisfaction</td> <td>Obiettivi di comportamento organizzativo</td> </tr> <tr> <td><i>peso ≤10%</i></td> <td colspan="2"><i>peso ≥ 40% ≤50%</i></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3">Peso complessivo 50%</td> <td>peso 5%</td> <td>peso 45%</td> </tr> </tbody> </table>				Obiettivi individuali	Obiettivi organizzativi di Ateneo (*)	Obiettivi organizzativi di struttura e/o trasversali	di	Comportamenti	Eventuali obiettivi individuali assegnati alla responsabilità attuativa del Direttore generale	Obiettivi relativi a risultati che sono perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso	Obiettivi, anche trasversali, attribuiti a Ripartizioni e altre strutture dell'Amministrazione, sotto il coordinamento del DG	Customer satisfaction	Obiettivi di comportamento organizzativo	<i>peso ≤10%</i>	<i>peso ≥ 40% ≤50%</i>				Peso complessivo 50%			peso 5%	peso 45%
Obiettivi individuali	Obiettivi organizzativi di Ateneo (*)	Obiettivi organizzativi di struttura e/o trasversali	di	Comportamenti																						
Eventuali obiettivi individuali assegnati alla responsabilità attuativa del Direttore generale	Obiettivi relativi a risultati che sono perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso	Obiettivi, anche trasversali, attribuiti a Ripartizioni e altre strutture dell'Amministrazione, sotto il coordinamento del DG	Customer satisfaction	Obiettivi di comportamento organizzativo																						
<i>peso ≤10%</i>	<i>peso ≥ 40% ≤50%</i>																									
Peso complessivo 50%			peso 5%	peso 45%																						

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti																											
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>Gli obiettivi assegnati dal Direttore generale al personale dirigente sono individuati nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.). La valutazione della performance dei/delle Dirigenti è svolta dal Direttore generale. La valutazione dei Dirigenti si esprime come indicato nella tabella seguente: il 55% è attribuito in base al raggiungimento di obiettivi (individuali, organizzativi di Ateneo e organizzativi di struttura, che includono i risultati della customer satisfaction); il restante 45% è attribuito tramite obiettivi di comportamento organizzativo. Per la valutazione dei comportamenti è stata introdotta per l'anno 2022 una scala a 5 livelli anziché a 4.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Obiettivi (operativi) Individuali</th> <th>Obiettivi organizzativi di Ateneo</th> <th colspan="2">Obiettivi (operativi) organizzativi di struttura e/o trasversali</th> <th>Customer satisfaction</th> <th>Comportamenti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eventuali obiettivi individuali assegnati dal DG alla responsabilità attuativa del singolo dirigente</td> <td>Obiettivi relativi a risultati perseguiti dall'Ateneo o nel suo complesso</td> <td>Obiettivi, anche trasversali, attribuiti al coordinamento del/i dirigente/i</td> <td>Obiettivi collegati al miglioramento di efficienza e efficacia (Obiettivi di continuità)</td> <td></td> <td>Obiettivi di comportamento organizzativo</td> </tr> <tr> <td><i>peso ≤10%</i></td> <td colspan="2"><i>peso ≥ 35% ≤45%</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3"><i>peso complessivo 45%</i></td> <td><i>peso 5%</i></td> <td><i>peso 5%</i></td> <td><i>peso 45%</i></td> </tr> </tbody> </table>				Obiettivi (operativi) Individuali	Obiettivi organizzativi di Ateneo	Obiettivi (operativi) organizzativi di struttura e/o trasversali		Customer satisfaction	Comportamenti	Eventuali obiettivi individuali assegnati dal DG alla responsabilità attuativa del singolo dirigente	Obiettivi relativi a risultati perseguiti dall'Ateneo o nel suo complesso	Obiettivi, anche trasversali, attribuiti al coordinamento del/i dirigente/i	Obiettivi collegati al miglioramento di efficienza e efficacia (Obiettivi di continuità)		Obiettivi di comportamento organizzativo	<i>peso ≤10%</i>	<i>peso ≥ 35% ≤45%</i>					<i>peso complessivo 45%</i>			<i>peso 5%</i>	<i>peso 5%</i>	<i>peso 45%</i>
Obiettivi (operativi) Individuali	Obiettivi organizzativi di Ateneo	Obiettivi (operativi) organizzativi di struttura e/o trasversali		Customer satisfaction	Comportamenti																									
Eventuali obiettivi individuali assegnati dal DG alla responsabilità attuativa del singolo dirigente	Obiettivi relativi a risultati perseguiti dall'Ateneo o nel suo complesso	Obiettivi, anche trasversali, attribuiti al coordinamento del/i dirigente/i	Obiettivi collegati al miglioramento di efficienza e efficacia (Obiettivi di continuità)		Obiettivi di comportamento organizzativo																									
<i>peso ≤10%</i>	<i>peso ≥ 35% ≤45%</i>																													
<i>peso complessivo 45%</i>			<i>peso 5%</i>	<i>peso 5%</i>	<i>peso 45%</i>																									

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
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 performance del personale t.a. è effettuata sulla base di tre dimensioni principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi operativi individuali; • Obiettivi organizzativi di struttura e trasversali; • Comportamenti. <p>In relazione alle diverse dimensioni, l'articolazione degli obiettivi e il peso degli stessi varia in relazione al diverso ruolo che ciascuno ricopre in Ateneo, nonché all'effettivo coinvolgimento nella realizzazione dell'obiettivo.</p> <p>Il sistema è articolato e complesso.</p> <p>In particolare, per il personale Tecnico Amministrativo di categoria EP (elevata professionalità), la retribuzione di risultato è calcolata attribuendo un peso del 50% alla valutazione dei comportamenti e un peso del 50% alla valutazione degli obiettivi (obiettivi organizzativi di struttura, ed eventuali obiettivi individuali); limitatamente al personale t.a. di cat. EP responsabile di struttura, dopo aver calcolato la percentuale complessiva di valutazione dei comportamenti e degli obiettivi, viene applicato un correttivo connesso alla percentuale derivante dagli esiti della valutazione della performance organizzativa della struttura.</p> <p>L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione dei risultati è effettuata, per i responsabili di struttura, dal rispettivo Dirigente (per i capi degli uffici presso le Ripartizioni), dal Direttore Generale (per i capi degli uffici di staff al DG), dal Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche (per i direttori delle biblioteche).</p> <p>Per il personale EP non responsabile di struttura ma con incarico del DG di prima fascia retributiva la valutazione è effettuata dal relativo responsabile (Direttore del Dipartimento, Presidente della Scuola o del Centro). Il personale EP con incarico del DG, di seconda o terza fascia retributiva, è valutato dal rispettivo responsabile di struttura.</p> <p>Per il personale di categoria D responsabile di struttura:</p> <p>Il premio annuo di performance individuale è correlato alla valutazione dei comportamenti.</p> <p>Rilevano le seguenti voci:</p> <p>L'indennità di responsabilità connessa al risultato, assegnata sulla base del conseguimento di obiettivi (obiettivi organizzativi di struttura ed eventuali obiettivi individuali);</p> <p>Una ulteriore voce retributiva, prevista dalla contrattazione collettiva integrativa di Ateneo, è legata alla valutazione degli obiettivi organizzativi trasversali che vedono il coinvolgimento del personale t.a. di più strutture dell'Ateneo;</p> <p>Viene poi corrisposto un premio annuo di produttività collettiva (previsto nella contrattazione collettiva integrativa di Ateneo) calcolato sulla base della valutazione della performance organizzativa della struttura.</p> <p>L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione dei risultati è effettuata, per i capi degli Uffici presso le Ripartizioni, dal Dirigente; per i capi degli Uffici in staff, dal Direttore Generale; per i Direttori delle Biblioteche di area, dal Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche.</p>
12.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p>	<p>Lo strumento è stato progressivamente aggiornato e migliorato in un'ottica di incrementale avvicinamento al modello/paradigma atteso dal legislatore.</p>

2. Piano integrato della performance

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
1.	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)	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di performance • Piano del lavoro agile • Obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione • Azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere • La strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi 	<p>Il PIAO 2022-24, approvato dal CdA di Ateneo il 29 giugno 2022, include: una descrizione degli obiettivi di performance dell'Ateneo (par. 2.2); Programmazione – Organizzazione del Lavoro Agile (par.3.2) i cui obiettivi relativi sono inclusi nell'Allegato 3.2B</p> <p>Una sezione Rischi corruttivi e trasparenza (par.2.3), che declina le direttrici strategiche in materia, a cui si aggiunge l'Appendice 2.3 A che declina gli obiettivi e gli indicatori triennali sul tema</p> <p>Il tema della semplificazione è stato affrontato in riferimento alla linea del Piano strategico Semplificazione e Università Agile. Sono definiti degli obiettivi connessi alla semplificazione, ma non un elenco di procedure da semplificare;</p> <p>Sono identificate le azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (sezione 5 del PIAO) e l'inclusione (sezione 6 del PIAO), anche digitale (gli obiettivi di accessibilità digitale sono pubblicati sul sito AGID).</p> <p>La strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi sono inclusi nei paragrafi 3.3. e 3.4 del PIAO.</p>
2.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	Si	Sì, il PIAO include obiettivi generalmente di portata triennale, sebbene non per tutti gli obiettivi siano fissati dei target per tutte le tre annualità.
3.	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)	Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale	<p>Il PIAO 2022-24 tiene conto degli obiettivi contenuti nei documenti di pianificazione strategica. Infatti, in attesa degli interventi normativi finalizzati alla progressiva attuazione della pianificazione integrata, per la redazione del PIAO 2022-24 l'Ateneo ha avviato sperimentalmente la 'messa a sistema' degli atti di pianificazione già adottati dall'Ateneo, con particolare riguardo al Piano Strategico 2021-2026 (PSA), alla Programmazione Triennale 2021-23 (PRO3), al Piano di uguaglianza di genere 2022-2024 (GEP), tenuto conto anche delle risultanze dei monitoraggi delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza (di seguito P.C.T.) e del precedente ciclo della performance.</p> <p>Non tutti gli obiettivi strategici sono coperti dal PIAO. Sono stati infatti selezionati nel PSA, in PRO3 e nel GEP e trasfusi in obiettivi di performance gli obiettivi e le azioni che prevedono un significativo contributo del Direttore Generale e del personale dirigente e tecnico-amministrativo.</p> <p>Gli obiettivi di performance sono stati classificati secondo la derivazione (da P.S.A., da PRO3, da G.E.P., da P.C.T.) e secondo la prospettiva (annuale/pluriennale; di consolidamento, miglioramento, o innovazione), oltre che tenendo conto degli stakeholder maggiormente coinvolti nelle ricadute delle azioni.</p> <p>Gli obiettivi sono riportati negli Allegati al documento principale PIAO 2022-24, che descrive le scelte metodologiche effettuate.</p> <p>Sarebbe utile però che il PIAO riportasse anche una sintesi ragionata delle priorità/obiettivi principali stabiliti per il periodo ed i relativi cambiamenti attesi, per rendere comunicabile e comprensibile a tutti i possibili interessati tali scelte.</p>
4.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	Altro (specificare) parzialmente	Il PNRR è citato esclusivamente con riferimento al piano di formazione del personale e nel relativo allegato che descrive gli interventi formativi programmati per l'anno 2022.

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
5.	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)	Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.	Nel PIAO 2022-24 sono stati identificati alcuni obiettivi istituzionali e organizzativi collegati alla programmazione triennale PRO3. Anche in questo caso, per la redazione del PIAO sono stati selezionati quegli obiettivi di performance che prevedono un significativo contributo del Direttore Generale e del personale dirigente e tecnico-amministrativo.
6.	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?	No	No, questi indicatori non sono presenti nel PIAO 2022-24.
7.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi	Sì, la filiera risulta nella quasi totalità dei casi coerente ed è apprezzabile lo sforzo per ricondurre i diversi obiettivi prescelti alla documentazione strategica di riferimento. Sarebbe però utile per il futuro che fossero più chiari i 'blocchi' tematici a cui si riferiscono i diversi obiettivi, che al momento risultano di non immediata comprensione.
8.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	Solo in alcuni casi	In prevalenza sono definiti degli indicatori sintetici relativi all'obiettivo prescelto; vi sono comunque diversi casi in cui l'obiettivo è misurato attraverso 2-3 indicatori e relativi target.
9.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> • Efficacia • Efficienza • Qualità percepita (customer satisfaction) • Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 	La maggior parte degli obiettivi di performance del PIAO è misurata attraverso indicatori di processo, anche se sono sempre definiti i risultati attesi, in termini di efficacia, efficienza o qualità collegati a tali indicatori.
10.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale	Gli obiettivi, indicatori e relativi target sono definiti prevalentemente sulla base dei risultati raggiunti l'anno precedente. Le baseline sono indicate per ogni indicatore, anche se in alcuni casi potrebbero essere migliorate. Sarebbe certamente opportuno che almeno alcuni degli obiettivi e indicatori fossero definiti in accordo o in conseguenza a procedure di consultazione degli stakeholder.

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
11.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	No	Il PIAO non identifica un collegamento tra gli obiettivi di performance e l'articolazione operativa del budget. Questo aspetto dovrebbe essere integrato nelle prossime programmazioni.
12.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	No	Il PIAO identifica degli obiettivi organizzativi di Struttura (Allegato 2.2), assegnati ai dirigenti delle diverse Ripartizioni, ma non obiettivi specifici per i Dipartimenti o Scuole.
13.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	Si (specificare quale utenza è coinvolta)	Sì, il SMVP identifica alcune modalità di valutazione della performance collegate alla customer satisfaction rilevata in modo esterno all'Ateneo ed in particolare ciò riguarda: I dirigenti di area (5% ripartito in base agli esiti della CS riferita ai servizi della rispettiva ripartizione) il personale tecnico amministrativo in servizio presso il Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB): nel 2022 in via sperimentale è introdotta una diretta correlazione tra il grado medio di soddisfazione dell'utenza – quale risultante dall'indagine di customer satisfaction effettuata nel periodo giugno-dicembre 2022. Il personale tecnico amministrativo in servizio presso le Biblioteche di area e le raccolte librerie dipartimentali, per i quali la procedura è correlata ai dati rilevati dal Consorzio Alma Laurea. Per l'anno 2022, l'Ateneo prevede di realizzare una valutazione diretta sperimentale, i cui risultati potranno essere utilizzati per la revisione del SMVP nel 2023 per questa categoria di personale.
14.	Se Sì (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.)	Le rilevazioni all'utenza sono basate su questionari, alcuni dei quali derivanti da Good Practice, altri da Almalaurea ed altri, infine, progettati ad hoc dall'Ateneo.
15.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	Si	La rilevazione della customer satisfaction non ha fino ad oggi influenzato la pianificazione della performance. Sarà importante per il futuro consolidare il collegamento tra giudizi di customer e definizione degli obiettivi di performance annuali e triennali.
16.	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?	<ul style="list-style-type: none"> • Si approfondiscono le ragioni dello scostamento • È previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo • Si rimodula l'obiettivo 	In caso di scostamenti rispetto al raggiungimento degli obiettivi vengono generalmente approfondite le ragioni. La struttura poi decide se rivedere l'obiettivo (ad esempio per cambiamenti di condizioni di contesto impreviste), rimodulandolo o cancellandolo, o se mantenerlo e registrare poi le motivazioni del mancato raggiungimento del target.

n.	Punto di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
17.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> • Dati certificati e pubblicati • Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo • Banche dati dell'ateneo 	Le fonti utilizzate per la valutazione dei risultati sono sempre indicate all'interno del documento di pianificazione.
18.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	Altro (specificare)	L'OIV analizza i risultati inclusi nella Relazione di performance, presentati e discussi a partire dagli indicatori e target conseguiti. La verifica avviene verificando i monitoraggi dell'ufficio di competenza, con eventuale richiesta di ulteriore documentazione nei casi dubbi. Inoltre l'OIV svolge attività di audizione del Rettore e del DG.