



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Nucleo di Valutazione

**Relazione Annuale 2023
sul Sistema AVA**

Sezione II: Valutazione della *Performance*

**Sezione III: Raccomandazioni e suggerimenti
(*relativamente alla Valutazione della
Performance*)**

(in scadenza il 30/10/2023)

Allegato al verbale n.12 del 27/10/2023

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

Prof. Federico Cinquepalmi (Presidente)

Ordinario di Produzione Edilizia/*Project management* - Sapienza Università di Roma

Prof. Massimo Castagnaro

Ordinario di Patologia Generale e Anatomia Patologica Veterinaria – Università degli Studi di Padova

Dott.ssa Serena Pelamatti

Rappresentante degli/delle studenti – Università degli Studi di Brescia

Prof.ssa Annalisa Pola

Ordinaria di Metallurgia – Università degli Studi di Brescia

Dott.ssa Maria Teresa Polverino

Magistrato della Corte dei conti – Presidente della Sezione regionale di controllo per la Liguria

**Per le sue attività Nucleo di Valutazione si avvale della collaborazione
della U.O.C. Qualità, Statistiche e *Reporting*.**

Sezione II: Valutazione della *Performance*

L'articolazione di questa sezione si basa sull'Allegato 3 delle Linee Guida 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione¹ rilasciate da ANVUR con Delibera del Consiglio Direttivo n. 56 del 21/03/2023: "Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della *performance* dell'università".

La prima parte riguarda il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (punti di attenzione da 1 a 8), la seconda il Piano Integrato di Attività e Organizzazione e in particolare le sezioni relative al Valore Pubblico (punti di attenzione da 9 a 16) e la *Performance* (dal 17 al 29).

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP) 2023² rimane sostanzialmente invariato rispetto al SMVP 2022 le uniche modifiche riguardano le procedure di conciliazione e in particolare:

- la "valutazione di seconda istanza", che consiste nel ricorso alla persona che ricopre il ruolo gerarchicamente superiore rispetto a chi ha espresso la prima valutazione, prevede ora il ricorso alla figura che ricopre la delega del Rettore ai Rapporti per il Personale nel caso in cui chi ha espresso la prima valutazione sia il Direttore o la Direttrice Generale. Nei precedenti Sistemi, compreso l'SMVP 2022, era invece previsto che tale valutazione fosse in carico al Nucleo-OIV (Organismo Indipendente di Valutazione);
- il "ricorso di garanzia", ovvero il passaggio successivo rispetto a quello appena descritto e al quale può accedere tutto il personale tecnico-amministrativo dopo la valutazione di seconda istanza, prevede che il ricorso sia sempre in capo Nucleo-OIV, con la differenza che tale ricorso può riguardare solo supposti difetti procedurali e non il merito della valutazione, così come previsto dai Sistemi dell'Ateneo precedenti il 2022. Inoltre, per tale valutazione di metodo, il Nucleo-OIV può avvalersi anche del supporto del Delegato o della Delegata del Rettore ai Rapporti per il Personale.

Riferimenti: pagg.15-16 SMVP 2023.

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)

¹ <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/04/LG-Nuclei-2023.pdf>

² Sistema di Misurazione e valutazione della performance (SMVP) 2023 di UniBs:

https://unibs.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Sono presenti cinque voci per tutte le categorie, con pari peso per tutte le categorie. Sono però presenti due differenziazioni:

- 1) il Direttore o la Direttrice Generale e le figure dirigenziali hanno alcune voci e alcuni pesi diversi rispetto al resto del personale;
- 2) il personale responsabile di posizione organizzativa che ha personale all'interno della propria unità, viene valutato per l'*empowerment* e sviluppo dei collaboratori. Questa voce non è prevista per il restante personale, per cui viene invece valutata la capacità relazionale.

Riferimenti: pagg. 11-14 SMVP 2023.

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

Sì

No

Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

I pesi attribuiti alle varie componenti vengono chiaramente illustrati per ogni tipologia di personale. È presente una descrizione discorsiva e una tabella riepilogativa finale.

In particolare, le due componenti della valutazione delle competenze e degli obiettivi concorrono in modo differente alla composizione della valutazione globale, a seconda che si tratti di personale con responsabilità di posizione organizzativa (dove contano di più gli obiettivi delle competenze) o a seconda della categoria (dove contano di più gli obiettivi al salire della categoria).

Avendo volutamente fatto coincidere gli obiettivi individuali con quelli di struttura e viceversa, la componente "obiettivi" è unica e non è declinata tra obiettivi individuali e di struttura.

Gli obiettivi istituzionali non vengono fatti ricadere sul personale delle unità operative.

Riferimenti: pagg.11-15 SMVP 2023.

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

Sì

No

Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Riferimenti: pag. 8 SMVP 2023.

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

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

No

Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Nel SMVP la fase della misurazione finale si accompagna a quella della valutazione. In ogni caso le fasi sono separate.

Riferimenti: pagg. 10-11 SMVP 2023.

Nel SMVP l'oggetto è la *performance* delle strutture organizzative e la *performance* individuale.

Il Sistema prevede una misurazione intermedia (monitoraggio semestrale) del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura a livello di singola unità operativa e una misurazione conclusiva a fine anno.

Nel monitoraggio intermedio, anche al fine di adottare eventuali azioni correttive, viene coinvolto il personale titolare di responsabilità di posizione organizzativa, che in questa fase può proporre eventuali rimodulazioni. L'esito del monitoraggio è portato all'attenzione anche dell'OIV.

A seguito della misurazione finale il personale titolare di responsabilità di posizione organizzativa effettua una valutazione basata su due componenti: il grado di raggiungimento finale degli obiettivi e la valutazione delle competenze individuali, secondo le descrizioni presenti nel SMVP.

Per realizzare concretamente quanto esposto nel SMVP, dall'anno scorso è stato introdotto l'uso di un gestionale (Sprint) che permette di seguire la gestione degli obiettivi e di un altro strumento integrato (HR-VP) per la valutazione delle competenze comportamentali e per l'inserimento della valutazione globale basata sulle due componenti.

Per quanto riguarda la *performance* dell'amministrazione nel suo complesso, vengono illustrati nel SMVP gli elementi fondamentali che concorrono a comporla, con particolare riferimento al sistema AVA e alla VQR, agli indicatori dell'ANVUR e di Programmazione triennale e al Piano strategico di Ateneo. Viene inoltre specificato il ruolo di monitoraggio svolto dall'OIV. L'esito annuale del monitoraggio della *performance* dell'ente (obiettivi triennali di Piano strategico) viene riportato nella Relazione sulla *performance*, validata dall'OIV e approvata dal CdA entro il 30 giugno di ogni anno con riferimento all'anno precedente.

Riferimenti: pagg. 6-11 SMVP 2023.

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

Non vi sono variazioni rispetto al SMVP 2022.

Riferimenti: pag. 11 SMVP 2023.

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

Non vi sono variazioni rispetto al SMVP 2022.

Riferimenti: pagg. 12-13 SMVP 2023.

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Si confermano le considerazioni espresse nella Relazione 2022.

Il SMVP indica chiaramente i meccanismi alla base della misurazione e valutazione della *performance* individuale sia per la componente obiettivi che per la componente competenze comportamentali individuali, fornendo degli schemi riepilogativi e degli esempi. Sono illustrate chiaramente le dimensioni che concorrono a determinare gli obiettivi di struttura. Dal 2022, tutto il personale tecnico-amministrativo, con e senza responsabilità di posizione organizzativa, viene valutato in base al raggiungimento degli obiettivi della struttura cui appartiene. Questo elemento, insieme alla contestuale adozione di uno strumento informatico dedicato che tracci l'andamento degli obiettivi, ha favorito una maggiore condivisione e consapevolezza di tutto il personale, sul contenuto del SMVP e quali sono gli obiettivi assegnati alla propria struttura.

Vi è la particolarità che non sono presenti obiettivi individuali ma solo obiettivi di struttura, corredati quando necessario da obiettivi di struttura specifici per alcune figure che svolgono attività particolari e diverse rispetto alla restante unità operativa in cui sono inseriti.

Il Nucleo aveva espresso nella Relazione 2022 il suggerimento di considerare l'applicazione di correttivi per quei casi in cui il personale in staff ad un dirigente o ad un capo servizio di fatto eredita obiettivi di servizio ad ampio spettro, potendo però intervenire attivamente solo su alcuni di essi (o talvolta nessuno), come le U.A.F.S., unità di addetti con funzioni specialistiche. Tale suggerimento è stato rinnovato nel parere sul SMVP 2023 quando però non era ancora concluso il primo anno di applicazione del nuovo Sistema. In conclusione, si suggerisce all'amministrazione di considerare se l'esito del primo anno di applicazione abbia evidenziato delle criticità su questo aspetto.

Il Nucleo aveva espresso inoltre il suggerimento di non essere più coinvolto nelle valutazioni di seconda istanza per il personale direttamente dipendente dalla Direzione generale, attività che è stata affidata nel SMVP 2023 al delegato alla delegata del Rettore per i rapporti con il personale.

Piano Integrato di Attività e 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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Il PIAO 2023-2025 è stato redatto in due momenti³. A gennaio 2023 sono stati approvati gli obiettivi di funzionamento delle strutture, gli obiettivi strategici derivanti dalla Programmazione Triennale (PRO3 2021-2023) e la sezione Rischi corruttivi e Trasparenza. A valle del cambio di *governance* e dell'approvazione del nuovo Piano strategico di Ateneo 2023-2028 a maggio 2023 il PIAO 2023-2025 è stato aggiornato a giugno 2023. In quest'occasione sono state aggiornate le sezioni Valore pubblico e *performance*; Organizzazione e capitale umano; Monitoraggio, dati della scheda anagrafica. In quest'occasione è stata effettuata l'integrazione tra gli obiettivi strategici e quelli operativi, secondo il nuovo Piano strategico 2023-2028.

Si precisa inoltre che il nuovo Piano Strategico, pur essendo legato al sessennio di mandato del Rettore, prevede un momento di revisione a metà mandato nel 2025 per fare il punto sul raggiungimento dei *target*, oltre ai monitoraggi intermedi (rif. pag. 105 PIAO 2023-2025 sezione "monitoraggio del valore pubblico"). Tale processo di revisione influenzerà anche la revisione degli obiettivi di *performance*.

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Nel PIAO sono indicati gli obiettivi di Valore pubblico che coincidono con gli obiettivi del Piano strategico di Ateneo 2023-2028, con l'aggiunta degli obiettivi della Programmazione triennale 2021-2023.

Gli obiettivi sono riportati nel Piano. Le linee strategiche sono illustrate sinteticamente e per un maggiore approfondimento vi è un rimando al Piano strategico di Ateneo 2023-2028.

Riferimenti: pagg. 11-19 PIAO (sezione Valore pubblico).

11 - Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

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

³ Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Aggiornamento di giugno 2023 di UniBs: https://unibs.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina44_piano-della-performance.html

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Gli obiettivi di Valore pubblico derivanti dal Piano strategico sono 35, mentre quelli riferiti alla PRO3 2021-2023 sono 4.

Riferimenti: pagg. 15-19 PIAO (sezione Valore pubblico).

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

Si interni ed esterni

Si esterni

Si interni

No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Nel PIAO e nel Piano strategico è indicato che i rispettivi Piani sono stati aperti anche alla consultazione con gli *stakeholder*. All'interno del testo del Piano non è esplicitato quali *stakeholder* sono stati consultati per gli obiettivi di valore pubblico, ma nella presentazione del Piano strategico tenuta dal Rettore e dalla Prorettrice Vicaria il 10/05/2023 durante la seduta del PQA, a cui anche il Nucleo di valutazione era invitato in seduta congiunta, è stato indicato anche il coinvolgimento di *stakeholder* sia interni che esterni.

In particolare sono stati consultati docenti, personale tecnico-amministrativo, studenti, comitati e commissioni.

Infine, l'elenco degli incontri di presentazione del Piano prima della sua approvazione ufficiale è stato riportato nella Delibera del CdA che approva il Piano e a cui il NdV ha avuto accesso (Delibera 119/2023).

Si suggerisce di indicare in un documento scritto pubblico le consultazioni iniziali ed eventuali consultazioni in itinere in fase di monitoraggio del Piano Strategico di Ateneo.

Per gli obiettivi di *performance* sono invece esplicitati all'interno del testo del Piano i passaggi di consultazione.

Riferimenti: pagg. 4 PIAO ("Fasi del processo di redazione del PIAO 2023-2025") e 64 ("Predisposizione e comunicazione del Piano" sezione *performance*); pag. 5 e 12 del Piano strategico 2023-2028.

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?

Si

No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Per ogni obiettivo di valore pubblico legato al Piano Strategico sono indicati gli SDG's coinvolti.

Riferimenti: pagg. 15-19 PIAO e Piano strategico di Ateneo in tutto il documento.

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

- Valore pubblico: sono presenti obiettivi PRO3 2021-2023 (rif. pagg. 20-21 PIAO); gli obiettivi di valore pubblico derivanti dal Piano strategico hanno ognuno il rimando all'aspetto legato al PNRR corrispondente (rif. pagg. 15-19 PIAO), inoltre sono stati pensati anche tenendo conto degli indicatori di AVA3 (rif. 102 Piano strategico di Ateneo) e VQR (rif. 35 e 64 Piano strategico di Ateneo);
- Performance: alcuni obiettivi di struttura sono funzionali agli obiettivi di valore pubblico di PRO3, AVA3 e VQR (ad esempio, rispettivamente "Supporto all'obiettivo PRO3 40 CFU con selezione mirata dei tutor d'area: bando mirato alla selezione di tutor con particolare riguardo alle aree di maggior difficoltà "; "Implementazione sistema AVA3 dottorati di ricerca"; "Acquisizione di un sistema informatico di supporto alla valutazione (autovalutazione e programmazione della ricerca) della produzione scientifica/dei prodotti della ricerca, utilizzando parametri/criteri di valutazione "mutuati" dalla VQR recentemente conclusa" (rif. allegato 1 PIAO aggiornato a giugno 2023 "Piano degli obiettivi operativi 2023").

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Gli stakeholder non sono esplicitati per ogni obiettivo, ma sono desumibili dagli obiettivi, ad esempio: D.LS1.01-01 "incrementare le attività a beneficio di studenti con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento e studenti in carcere").

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

Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Sì (indicatori e fonte dei dati)

Sì (indicatori e target)

No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

All'interno del PIAO è riportato l'elenco degli obiettivi di valore pubblico corredati di: codice identificativo, riferimento ai valori, referente politico, obiettivo SDG's corrispondente, aspetto PNRR

corrispondente, referente gestionale (rif. pagg. 15-19). Nel PIAO è presente anche il rimando al Piano strategico di Ateneo, dove sono presenti ulteriori riferimenti. Nel Piano strategico di Ateneo per ogni obiettivo sono indicati: azioni, indicatori, trend storico e *target* 2025.

Si suggerisce di redigere un documento tecnico, anche solo interno all'ateneo, sugli indicatori che comprenda la fonte del dato. In ogni caso il Rettore e la *governance*, nell'ambito delle presentazioni del Piano strategico hanno spiegato pubblicamente il lavoro svolto nei tavoli tecnici preparatori, nell'ambito dei quali ci si è preoccupati di valutare le fonti e la disponibilità dei dati.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 – Performance

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

- Sì
 In parte
 No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Per ogni obiettivo di *performance* delle strutture sono indicati il Tipo e la Prospettiva dell'obiettivo. Gli obiettivi di tipo "strategico" sono funzionali agli obiettivi di valore pubblico (di Piano strategico 2023-2028 o di PRO3 2021-2023). Si tratta di 87 obiettivi di struttura su 260, secondo l'aggiornamento di giugno del PIAO.⁴ I restanti obiettivi appartengono ai tipi: Politiche di qualità, Funzionale o di efficienza, digitalizzazione e semplificazione, Anticorruzione; Miglioramento dei servizi; Trasparenza e accessibilità.

Con riferimento al numero di obiettivi, si specifica che il PIAO contiene gli obiettivi di tutte le strutture, a tutti i livelli, non solo a livello dirigenziale.

Tuttavia, dopo approfondimento con un quesito ad Anvur, è emerso che "il riferimento è ai soli obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) e organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)." Gli obiettivi a livello di macro-settori si possono ritenere in linea con gli obiettivi di Valore pubblico.

Riferimento: classificazione degli obiettivi per prospettiva e tipo descritta alle pagg. 25-26 del PIAO.

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Il PIAO 2023-2025 nel suo aggiornamento di giugno 2023 recepisce il nuovo piano strategico 2023-2028 approvato a maggio 2023, redatto a seguito del cambio di *governance* avvenuto a fine 2022. Il nuovo piano strategico si differenzia dal precedente per una maggiore analiticità di obiettivi,

⁴ Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Aggiornamento di giugno 2023 di UniBs:

https://unibs.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina44_piano-della-performance.html

indicatori, azioni, referenti e *target*. Gli obiettivi di Tipo strategico che ne conseguono (vedi punto di attenzione n. 17) sono quindi orientati a tali *target*. Gli altri obiettivi di *performance* che erano già presenti nel PIAO di gennaio seguono per la maggior parte una logica di efficienza interna, miglioramento e digitalizzazione che sono stati pensati prima e quindi a prescindere da questo specifico Piano strategico.

È da rilevare inoltre un aspetto operativo importante, ovvero la digitalizzazione del processo di gestione della *performance*, coordinato dalla UOC Controllo di gestione e *performance*, che è stato avviato contemporaneamente alla nuova logica di coinvolgimento negli obiettivi di struttura prevista a partire dal SMVP 2022 che ha visto recentemente chiudersi il primo anno di applicazione e che ha favorito una maggiore correlazione tra gli obiettivi e il *cascading*.

Riferimento: Premessa del PIAO alle pagg. 3-4, monitoraggio obiettivi di struttura pag. 108.

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Riferimenti: descrizione delle categorie di obiettivi alle pagg. 24-36 del PIAO; allegato 1 PIAO aggiornato a giugno 2023 “Piano degli obiettivi operativi 2023” con l’elenco degli obiettivi per ogni unità operativa.

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**

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Riferimenti: allegato 1 PIAO aggiornato a giugno 2023 “Piano degli obiettivi operativi 2023”.

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Tutte tipologie di indicatori sono presenti. Le due più presenti sono quelle indicate.

Riferimenti: allegato 1 PIAO aggiornato a giugno 2023 “Piano degli obiettivi operativi 2023”.

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Gli obiettivi sono definiti tenendo conto, direttamente o indirettamente, di più elementi. L'elemento principale sono le indicazioni dei responsabili degli uffici, vi sono alcuni altri elementi ravvisabili nelle motivazioni che hanno spinto all'individuazione degli obiettivi.

Voci selezionate:

- *Benchmark* interni: varie strutture hanno come obiettivo un'azione di miglioramento legata all'ultima *customer satisfaction* legata al progetto *Good Practice*.
- Indicazioni *stakeholder*: gli obiettivi non sono definiti su indicazione degli *stakeholder*, ossia non derivano da un confronto con loro. Tuttavia, alcuni obiettivi riguardano le indicazioni degli *stakeholder* come gli obiettivi legati al questionario *Good Practice* e obiettivi del Sistema Bibliotecario di Ateneo sulla maggiore diffusione di servizi di cui parte degli utenti non era a conoscenza come emerso in precedenti *customer satisfaction*.

Voci non selezionate:

- Serie storiche: negli obiettivi approvati con il PIAO 2023-2025 i *target* non sono legati a serie storiche, anche se alcuni obiettivi con prospettiva “miglioramento” sono basati su risultati precedenti. Inoltre nel Piano strategico 2023-2028 (obiettivi di Valore pubblico del PIAO) i *target* sono basati sul triennio precedente. Non è stata selezionata questa voce perché in questo punto attenzione vengono analizzati solo gli obiettivi di *performance* e non quelli di valore pubblico.
- *Benchmark* esterni: nei *target* degli obiettivi del PIAO non si fa riferimento esplicito a *benchmark*, ma vi sono all'interno del documento riferimenti a *benchmarking*, ad esempio nella sezione Anticorruzione del Piano, con riferimento ad amministrazioni simili per le analisi dei casi di corruzione [rif. pag. 74]. Non vi sono tuttavia obiettivi legati a questo elemento.

Riferimenti: allegato 1 PIAO aggiornato a giugno 2023 “Piano degli obiettivi operativi 2023”.

23 - In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

- Sì
- No
- Altro (specificare)**

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

In corrispondenza dei singoli obiettivi di *performance* non sono indicate le risorse finanziarie

dedicate, tuttavia nel PIAO nel paragrafo “2.2.5 correlazione tra *performance* e risorse economico-finanziarie: il bilancio unico di Ateneo di previsione per gli anni 2022-2024” è indicato che vi è correlazione con le risorse finanziarie:

“Nella Nota illustrativa al bilancio unico di Ateneo di previsione per gli anni 2023-2025 sono espone le risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi previsti nelle aree strategiche didattica e ricerca, al netto delle risorse volte al funzionamento ed alla gestione dell’Ateneo, nonché delle risorse destinate al personale docente/ricercatore e tecnico amministrativo.”

Tale logica è descritta anche nel SMVP.

Si evidenzia inoltre, anche se non è oggetto di questo punto di attenzione, che per gli obiettivi di valore pubblico derivanti dal Piano strategico di Ateneo 2023-2028 sono stati stanziati dei fondi dedicati, come indicato dal Rettore nel corso delle presentazioni ufficiali del Piano strategico di Ateneo.

Riferimenti: pagg. 36-37 PIAO 2023-2025; pagg. 16-17 SMVP 2023.

24 - Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

Sì

No

Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Negli obiettivi allegati al PIAO 2023-2025 non vi sono obiettivi legati ai dipartimenti, in quanto il *focus* sono le strutture amministrative. Il personale amministrativo che lavora nei Dipartimenti dipende gerarchicamente dal Direttore Generale.

Tuttavia, si segnala che il Piano strategico di Ateneo 2023-2028 contiene obiettivi legati agli ambiti di didattica e ricerca che ricadono di fatto sui dipartimenti.

Si segnala che i dipartimenti hanno assegnazioni di risorse anche sulla base della componente di *performance* dipartimentale, legate agli stessi criteri utilizzati per l’assegnazione del FFO.

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

Sì (specificare quale utenza è coinvolta)

No

Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Obiettivi correlati alla soddisfazione degli utenti: l’utenza coinvolta sono studenti, docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo.

Obiettivi che prevedono una valutazione esterna all’Ateneo: per le certificazioni ISO 9001 sono previste visite di accreditamento dell’ente certificatore e vengono condotti *audit* interni.

Riferimenti: in particolare pag. 22 (ISO 9001) e 109 (*customer satisfaction*) del PIAO 2023-2025; allegato 1 “Piano degli obiettivi operativi 2023” per entrambi.

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.)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

- Questionari: L'Ateneo aderisce al progetto *Good Practice*: il questionario sui servizi amministrativi è rivolto al personale docente e ricercatore, al personale tecnico-amministrativo e agli/alle studenti. Nel PIAO tra gli obiettivi con Tipo "miglioramento dei servizi" vi è un obiettivo comune a più strutture legato a questa indagine.

Nome obiettivo: "Monitoraggio della qualità percepita del servizio in ottica di miglioramento: produzione di un commento sull'esito della più recente indagine *Good Practice* e eventuale proposta di azioni migliorative".

Indicatore: "Produzione di un sintetico commento sull'esito dei questionari di Customer e proposta di azioni migliorative".

- Altri strumenti: *audit* interni e visite di certificazione esterna (ISO 9001). Gli obiettivi sono a *cascading* su vari livelli. Si riporta l'obiettivo della Direzione Generale:

Nome obiettivo: "Certificazione ISO: mantenimento della certificazione ISO sulle attività già certificate e proposta di un nuovo progetto".

Indicatore: "Mantenimento delle attività certificate e proposta di un nuovo progetto".

Riferimenti: in particolare pag. 22 (ISO 9001) e 109 (*customer satisfaction*) del PIAO 2023-2025; allegato 1 "Piano degli obiettivi operativi 2023" per entrambi.

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

anche dati dell'Ateneo

anche dati esterne

nessuna fonte specifica

altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Si segnala che il SMVP e il PIAO prevedono che la persona Responsabile di un obiettivo a fine anno produca una evidenza documentale dell'obiettivo realizzato. Nella maggior parte dei casi si tratta della autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo. A seconda del tipo obiettivo possono essere funzionali fonti diverse.

Per la voce "altro" si intendono ad esempio la pubblicazione sul sito di Ateneo o *intranet* di FAQ, regolamenti o altro oppure la messa in linea di cruscotti o altri strumenti.

Si specifica che gli esiti sono condivisi con il/la Responsabile gerarchicamente superiore.

Riferimenti: pag. 108 PIAO 2023-2025 (sezione monitoraggio) e pagg. 10-11 SMVP 2023.

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

Il Sistema prevede una misurazione intermedia (monitoraggio semestrale al 30 giugno) del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura a livello di singola unità operativa e una misurazione conclusiva a fine anno. Nel monitoraggio intermedio, anche al fine di adottare eventuali azioni correttive, viene coinvolto il personale titolare di responsabilità di posizione organizzativa, che in questa fase può proporre eventuali rimodulazioni. L'esito del monitoraggio è portato all'attenzione anche dell'OIV.

All'inizio dell'anno successivo viene effettuata una misurazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi al 31 dicembre.

Per una gestione più efficiente e trasparente, dall'anno scorso è stato introdotto l'uso di un gestionale (*Sprint*) che permette di seguire la gestione degli obiettivi.

Riferimenti: pag. 108 PIAO (sezione monitoraggio); pagg. 7-10 SMVP 2023.

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

Sì (specificare con quale modalità)

No

Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Il Nucleo non effettua attività di verifica delle misurazioni relative ai risultati.

Per quanto riguarda gli obiettivi, il Nucleo di Valutazione nella sua funzione di OIV riceve aggiornamenti dalla Direzione Generale in particolare per:

- 1) Monitoraggio intermedio (al 30 giugno): attraverso un *report ad hoc*;
- 2) Monitoraggio finale (al 31 dicembre): attraverso un *report ad hoc* e quanto indicato nella Relazione *Performance* (approvata ogni anno entro giugno, riferita all'anno solare precedente), che viene validata dall'OIV.

Inoltre in sede di misurazione finale è richiesto ai referenti degli obiettivi di mettere a disposizione le evidenze documentali per un'eventuale verifica da parte del Nucleo (allegando documenti, relazioni o inserendo il *link* dove reperire le evidenze).

Infine, il/la Direttore/trice Generale partecipa come invitato/a ad alcune riunioni del Nucleo per aggiornare in merito alle attività di interesse.

Sezione III: Raccomandazioni e suggerimenti

Valutazione della *Performance*

Come già rilevato l'anno precedente, il Nucleo di Valutazione esprime apprezzamento per il lavoro svolto dall'Ateneo per implementare un Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* che incentivi il coinvolgimento di tutto il personale e condivide l'impostazione di differenziare il peso percentuale degli obiettivi in rapporto alla valutazione delle competenze in base alla categoria e al ruolo del valutato, prevedendo un peso maggiore dato agli obiettivi per i/le Responsabili e all'aumentare del grado di responsabilità ed autonomia previsto dalle categorie del personale.

Si nota inoltre l'impegno dimostrato nell'integrare aspetti diversi nella programmazione della *performance*, come ad esempio l'anticorruzione, la qualità, la *performance* di struttura e la programmazione del personale.

Il NdV valuta positivamente l'impegno dell'Ateneo all'interno del Progetto *Good Practice* ed invita a proseguire nello sviluppo, laddove possibile e opportuno, di forme di confronto sia con altre realtà, (ad esempio nel progetto UNITA, di cui l'Ateneo è entrato recentemente a par parte come partner a pieno titolo). Si condivide il fatto di aver individuato obiettivi legati all'analisi e presa in carico delle eventuali criticità emerse dalla *customer satisfaction*.

Il Nucleo valuta positivamente l'adozione di *software* gestionali dedicati al monitoraggio e gestione del ciclo della *performance*, che hanno ormai avuto un anno di sperimentazione, in quanto favoriscono una maggiore chiarezza e trasparenza sia interna sia esterna dei processi, aiutando a mantenere un controllo puntuale sull'avanzamento delle attività.

Come già evidenziato nel parere del Nucleo sul SMVP 2023, il NdV suggerisce di valutare, sulla base dell'esperienza del primo anno di attivazione dei nuovi criteri introdotti con l'SMVP 2022 e con particolare riferimento alla ricaduta degli obiettivi di struttura su tutti i componenti dell'unità operativa, se è emersa la necessità di correttivi, in particolare riguardo al ripristino di obiettivi individuali per alcune figure o per l'individuazione di obiettivi specifici per le strutture in staff al/alla Responsabile di Settore o Servizio (U.A.F.S.).