

Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?

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

Se Altro specificare

Nota

Nelle more della conclusione del processo in atto di revisione complessiva del SMVP si è comunque reputato opportuno procedere ad un aggiornamento del SMVP approvato con dal CdA del 27/01/2023. In tal senso sono state introdotte modifiche atte ad un adeguamento normativo e revisioni finalizzate a rendere il documento più completo e coerente con l'evoluzione del contesto di Ateneo. Sono state anche affrontate anomalie e criticità emerse nel corso degli anni precedenti, riservandosi di apportare ulteriori miglioramenti nella futura revisione. Sono state definite con maggiore puntualità le metodologie di riferimento per la definizione di obiettivi, indicatori e target e sono state rappresentate in maniera puntuale le fasi di misurazione e valutazione della performance.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

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

Se Altro specificare

Nota

I comportamenti organizzativi sono differenti per Direttore Generale, Dirigenti, EP con responsabilità di UO, EP con funzioni di valutatore, D con posizione strategica di responsabilità, D, C con posizione strategica di responsabilità, C, B.

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

Se Altro specificare

Nota

In sede di valutazione della performance individuale sono esplicitati i pesi attribuiti agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi sul giudizio complessivo. Nel SMVP vengono definite le percentuali di risorse del

Fondo comune di Ateneo destinate alla performance individuale e organizzativa di Ateneo e di struttura (rispettivamente: 70%, 10% e 20%). Inoltre per le diverse categorie di personale, vengono individuati i pesi attribuiti a comportamenti, obiettivi e altri elementi (i.e. particolare rilevanza)

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Un capitolo del SMVP è dedicato alla definizione di obiettivi, indicatori e target con indicazione metodologiche per l'elaborazione degli obiettivi e la definizione di indicatori.

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

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

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP vigente tratta in sezioni distinte la Misurazione e la Valutazione indicando con riferimento a ciascun elemento di analisi (performance organizzativa di Ateneo, performance organizzativa di struttura, performance individuale) le fasi, gli strumenti e i soggetti interessati, nonché le tempistiche e i documenti di riferimento della misurazione e della valutazione. Ne emerge un sistema che separa chiaramente la fase della misurazione della performance dalla fase di valutazione della performance.

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

Dal 2018 l'Ateneo adotta un Modello per la valutazione annuale della performance individuale del Direttore Generale e criteri di assegnazione del trattamento economico.

Il modello, formalizzato dal NdV e adottato dagli OOAA, prevede le seguenti fasi:

1) Definizione e assegnazione degli obiettivi al DG

Gli obiettivi, assegnati dal CdA, su proposta del Rettore (e sentito il DG stesso), sono di due tipologie:

A. collegati direttamente o in modo strumentale agli obiettivi strategici di Ateneo (peso = 25%)

B. di miglioramento/mantenimento (a fronte di riduzione di risorse) e/o innovativi (peso = 25%)

Prima dell'assegnazione formale l'OIV verifica che gli obiettivi rispondano ai requisiti di cui al D.lgs 150/09, che siano corredati da azioni di massima e che abbiano associati uno o più indicatori con valore iniziale e target.

2) Monitoraggio e gestione criticità

3) Valutazione finale

A seguito della ricezione della Relazione annuale del DG sul raggiungimento degli obiettivi e dell'autovalutazione

dei comportamenti organizzativi (su aspetti predefiniti e tramite scala a 4 livelli), l'OIV formula il proprio parere di valutazione.

La formulazione del parere si basa su un lavoro analitico di verifica degli atti e dei documenti prodotti, eventualmente integrata dall'acquisizione di documentazione utile e di ulteriori elementi tramite colloqui con il DG stesso, il Rettore, i Prorettori, i Delegati del Rettore e componenti del CdA.

La proposta di valutazione dell'OIV – eventualmente rimodulata a seguito di presentazione di osservazioni da parte del DG, è trasmessa al Rettore e al CdA per la delibera di retribuzione di risultato.

Nelle prospettive di revisione complessiva del SMVP la procedura di misurazione valutazione della performance del direttore generale verranno ricomposte nel SMVP al fine di dare unitarietà alla regolamentazione d'Ateneo sul ciclo della performance.

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

La valutazione dei Dirigenti effettuata su tre elementi di valutazione a ciascuno dei quali viene assegnato di norma il seguente peso percentuale:

A. grado di conseguimento degli obiettivi (70%)

B. valutazione dei comportamenti organizzativi (20%)

C. presenza del requisito di particolare rilevanza dell'obiettivo operativo (10%).

In particolare, i tre elementi sono valutati come segue: La valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi individuali e di performance organizzativa assegnati (Fattore A) tiene conto dei dati evidenziati nelle Relazioni annuali dei Dirigenti.

La valutazione sul grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato è espressa con un punteggio (da 0 a 10 in base alla percentuale di realizzazione). La somma dei punteggi (ponderata con il peso % dell'obiettivo) determina il punteggio complessivo degli obiettivi.

La valutazione è svolta dal Direttore Generale in base alle competenze dimostrate e alle informazioni in possesso ed è espressa con un punteggio, assegnato su ciascun fattore in base alla seguente tabella di corrispondenza tra il livello osservato e il punteggio da assegnare.

La presenza del requisito di particolare rilevanza dell'obiettivo operativo (Fattore C) è valutata dal Direttore Generale che, qualora lo ritenga opportuno, può procedere ad assegnare un ulteriore punteggio al fine di riconoscere la significatività/rilevanza di progetti (per il mantenimento degli standard in caso di riduzione delle SMVP 2023 di UNIMORE 26 risorse a disposizione, per il significativo miglioramento apportato alla struttura o all'organizzazione complessiva dell'Ateneo e per i risultati di innovazione realizzati). Il Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico-amministrativo, verifica il conseguimento degli obiettivi con carattere di particolare rilevanza e viene informato in merito agli esiti della valutazione. La valutazione globale (punteggio complessivo dei tre elementi) determina la retribuzione di risultato, espressa in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione.

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

Se Altro specificare

Nota

Valutazione della performance

2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Valore Pubblico

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

Nota

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)

Nota

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Più di 15

Nota

Come richiamato nel PIAO 2023-25, “è necessario che l'Ateneo [...], consapevole delle proprie potenzialità, delle risorse disponibili e del legame con le istituzioni politiche, sociali e culturali e con gli attori del mondo produttivo e dei servizi, sia sempre più artefice e promotore di una ulteriore dimensione: la creazione di Valore Pubblico. [...] Gli obiettivi strategici dell'Ateneo sono pertanto orientati alla creazione e alla crescita del Valore Pubblico, inteso come livello complessivo di benessere sociale, economico, ambientale e sanitario di studenti, cittadini, imprese e società in uno scenario territoriale, nazionale ed internazionale, con particolare attenzione alla salute dell'Ateneo stesso e delle sue risorse umane, economiche e strumentali”. Gli obiettivi sono, da un lato, riconducibili alle seguenti declinazioni di valore pubblico: ● Benessere economico ● Benessere sociale ● Benessere ambientale ● Benessere sanitario ● Performance organizzativa ● Salute del proprio capitale umano dall'altro lato sono connessi agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs).

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

- Sì interni ed esterni

Nota

Nel Piano Strategico 2020-2025 e nel Piano Triennale di Ateneo 2023-2025, dove vengono declinati gli obiettivi strategici, si dà evidenza del confronto con portatori di interesse interni ed esterni per la realizzazione dei documenti. Nel PIAO, per ogni obiettivo strategico, vengono individuati i portatori di interesse interni ed esterni interessati al raggiungimento dell'obiettivo.

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

- Sì

Nota

Tutto gli obiettivi di valore pubblico, come si evidenzia anche al punto 11., sono connessi a obiettivi di sviluppo sostenibile (SGDs) dell'Agenda ONU 2030, con particolare riferimento ai seguenti obiettivi: 3. Salute e Benessere 4. Istruzione di Qualità 5. Parità di genere 7. Energia pulita e accessibile 8. Lavoro dignitoso e crescita economica 9. Imprese, Innovazione e infrastrutture 10. Ridurre le disuguaglianze 11. Città e Comunità sostenibili 12. Consumo e produzione responsabili 13. Lotta contro il Cambiamento climatico 16. Pace, giustizia e istituzioni solide 17. Partnership per gli obiettivi

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

Nota

Nel PIAO si dà contezza del collegamento tra le scelte strategiche e gli indirizzi connessi alla programmazione triennale, oltre che a dare evidenza del coinvolgimento dell'Ateneo in tema di PNRR.

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

- Sì per tutti gli obiettivi

Nota

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

- Si (indicatori, fonte dei dati e target)

Nota

Valutazione della performance

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Performance

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

- Sì

Nota

Tutti gli obiettivi di performance sono connessi e coerenti con gli obiettivi strategici, a loro volta rappresentazione di obiettivi di valore pubblico (cfr. punto 11).

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

Nota

Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)

- 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

Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

- Nella maggior parte dei casi

Nota

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
- Tempistiche/scadenze

Se Altro specificare

Nota

Si rileva un ampio utilizzo di indicatori di efficacia e indicatori connessi alle tempistiche. Parimenti importante è il livello di indicatori di realizzazione (SI/NO). Frequente è il ricorso a indicatori circa la realizzazione di determinati obiettivi tesi a quantificare l'output prodotto.

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

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nella maggior parte dei casi si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei responsabili anche se esse derivano da analisi interne organizzative basate, di volta in volta, su benchmark (interni o esterni) ovvero su serie storiche.

Nota

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

- No

Se Altro specificare

Nota

Nel PIAO si fa riferimento alla connessione con le risorse disponibili quale elemento di analisi preventiva alla definizione degli obiettivi. Non si ravvisa, tuttavia, un collegamento diretto che sarà attenzionato negli sviluppi successivi del PIAO.

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

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

- Sì (specificare in Nota quale utenza è coinvolta)

Se Altro specificare

Nota

E' previsto un obiettivo dove si prevede l'elaborazione e l'analisi degli esiti delle indagini sulla soddisfazione, rispetto ai servizi, di: (personale docente, PTA, Dottorandi, assegnisti, studenti I anno e studenti anni successivi).

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.)

Nota

Good Practice, AlmaLaurea, (di ateneo) OPIS, questionari specializzandi, questionario mobilità.

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

Se Altro specificare

Nota

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

La performance organizzativa e individuale, come previsto dal SMVP di Ateneo, è monitorata in corso d'anno mediante un momento di confronto formale sullo stato di raggiungimento degli obiettivi di struttura (e individuali dei

dirigenti), fissato entro il 31 luglio di ogni anno.

Il monitoraggio deve mettere in luce eventuali scostamenti tra quanto programmato (in sede di PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione) e lo stato di avanzamento dell’obiettivo, dando spazio a una possibile rimodulazione. Tale fase è coordinata dal Direttore Generale e condivisa con il Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa.

L’OIV svolge un’attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

- Sì (specificare in Nota con quale modalità)

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo di Valutazione è parte attiva nelle fasi di monitoraggio, recepisce le relazioni dei responsabili ed effettua una verifica complessiva delle relazioni infrannuali e della documentazione a supporto delle medesime. Riservandosi approfondimenti e accessi documentali nel caso in cui si rilevino necessarie ulteriori indagini.