



Relazione annuale del Nucleo di Valutazione interna

(D. Lgs. 19/2012, art. 12 e art.14)

Università Politecnica delle MARCHE

Anno 2023

Sezione 2 VALUTAZIONE PERFORMANCE

(in ottemperanza all'art. 14 c. 4 lett. a del d.lgs. 150/2009)

Relazione AVA 2023 – Cap. 2 Sezione Performance

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

Anche quest'anno la parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance viene compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati nella seguente Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance. Rispetto allo scorso anno, la sezione della Scheda dedicata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) non è stata oggetto di interventi sostanziali, mentre la sezione dedicata al PIAO 2023-2025 ha richiesto una revisione di alcuni degli aspetti, nello specifico, la sezione è stata suddivisa in due sottosezioni: Valore Pubblico e Performance. Nella sottosezione Valore Pubblico i Nuclei sono chiamati ad esprimersi sulle modalità con cui gli Atenei hanno definito obiettivi di Valore Pubblico, in termini di integrazione con la strategia e con gli obiettivi di sistema, nonché in termini di coinvolgimento degli stakeholder. I nuovi punti di attenzione confluiti nella sotto-sezione Performance sono tesi invece ad analizzare la coerenza tra gli obiettivi di Valore Pubblico e quelli di performance.

Rif <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/04/LG-Nuclei-2023.pdf> (pag. 20)

Sommario

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	2
Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 Valore Pubblico	8
Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 Performance.....	9

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	<p>1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Le modifiche al SMVP 2023 riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'introduzione di indicatori e target per gli obiettivi direzionali; • l'integrazione del sistema della performance con il nuovo modello organizzativo, entrato in vigore il 1 gennaio 2023; • l'implementazione di nuove modalità di rilevazione della performance percepita mediante la partecipazione, per la prima volta nel 2022, del Progetto Good Practice che ha coinvolto, nella parte relativa alla rilevazione della customer satisfaction, le tre principali categorie di stakeholder: studenti, docenti, dottorandi e assegnisti e personale tecnico-amministrativo; • il recepimento dell'azione di miglioramento indicata dal Nucleo "definire nel Piano strategico di Ateneo, e a cascata nel Documento di programmazione integrata, indicatori e relativi target per ciascuno degli obiettivi strategici previsti" con l'introduzione di indicatori a livello di obiettivo strategico; • l'aggiornamento alla luce delle "Linee guida per l'utilizzo del linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali dell'Università Politecnica delle Marche", approvate dal Senato Accademico nella seduta del 25/10/2022.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<p>1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	I comportamenti organizzativi sono differenziati tra: Dirigenti, EP, D, B e C
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?	<p>1) Si</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Il peso non viene esplicitato per la performance istituzionale che nel Sistema si articola in Performance Strategica e Performance Organizzativa che ne sono, dunque, le due dimensioni</p> <p>Per DG e Dirigenti i pesi vengono assegnati a performance organizzativa, obiettivi individuali specifici e comportamenti (capacità gestionale).</p> <p>Per gli EP e le altre categorie i pesi sono assegnati agli obiettivi della struttura di afferenza e ai comportamenti organizzativi</p>

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Nel SMVP 2023 (Cfr. par. 4.1.2 sezione obiettivi operativi – programmazione) viene specificato che: “Per ogni obiettivo operativo la struttura di competenza individua: - [...] - uno o più indicatori per la misurazione del raggiungimento dell’obiettivo in termini quantitativi assoluti o percentuali, capaci di fornire informazioni oggettive e sintetiche sull’andamento dell’obiettivo. Anche gli indicatori dicotomici (SI/NO, ON/OFF) possono essere espressi in percentuale, in quanto rappresentano il tasso di completamento dell’obiettivo. Ad ogni indicatore è associato un valore programmato o target; - il target/valore programmato annuale definito sulla base degli obiettivi e delle azioni che si intende realizzare, tenendo conto dei risultati maturati in precedenza (trend temporale – valore medio storico) oppure tramite il confronto con realtà esterne (benchmarking).”</p>
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	<p>La misurazione finale dei risultati ottenuti, rispetto ai target programmati, chiude la fase di monitoraggio e dà avvio alla fase di valutazione della performance organizzativa. Le strutture assegnatarie degli obiettivi, entro il mese di febbraio successivo all’anno di riferimento comunicano e inseriscono nell’applicativo i dati della misurazione dei risultati degli obiettivi riferiti al 31 dicembre precedente. La misurazione consiste nella rilevazione del valore raggiunto dall’indicatore al 31 dicembre rispetto al target intermedio o finale programmato. Gli obiettivi vengono valutati in base al risultato misurato applicando a ciascun obiettivo i range definiti dal SMVP e, quindi, vengono distinti in obiettivi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti. Gli esiti della misurazione e della valutazione della performance organizzativa sono presentati nella Relazione sulla Performance. (Cfr. par. “4.1.2 - Performance organizzativa” e par. “7 – Soggetti, responsabilità e tempistica”- SMVP 2023).</p>

<p>6.</p>	<p>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</p>	<p>La struttura del sistema di valutazione del DG non presenta modifiche rispetto a quanto contenuto nel precedente SMVP. Il SMVP 2023 (cap 4.2) prevede che: “... il Direttore Generale è valutato sulla base delle proprie capacità gestionali attraverso una specifica scheda di valutazione. ... La performance individuale del Direttore Generale viene misurata e valutata relativamente a tre dimensioni: performance organizzativa (peso 50%), obiettivi individuali specifici (peso 30%) e capacità gestionali (peso 20%) ...</p> <p>Quanto agli organi coinvolti ed alla procedura prevista, il SMVP prevede le seguenti fasi: Fase 1 – Definizione e assegnazione degli obiettivi Il Consiglio di Amministrazione fornisce al Direttore Generale gli indirizzi della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale dirigente e tecnico amministrativo. Nel mese di gennaio (anno n-1), in occasione dell'approvazione del PIAO, e quindi degli obiettivi cui è collegata la performance del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione definisce e assegna, altresì, specifici obiettivi individuali su proposta del Rettore, condivisi e accettati dal Direttore Generale. Fase 2 – Rendicontazione degli obiettivi e dei risultati di gestione La rendicontazione degli obiettivi e dei risultati di gestione si sviluppa nell'intervallo temporale gennaio-aprile dell'anno successivo (anno n) ... il Direttore Generale elabora la Relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti (nell'anno n-1) nel quadro dei programmi, dei progetti e degli obiettivi definiti dagli organi di governo e sulla base delle risorse. ... I risultati conseguiti nelle dimensioni “Performance organizzativa” e “Obiettivi individuali specifici” vengono altresì riassunti nella “Scheda di valutazione della Performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici del Direttore Generale ... La Relazione, con annessa la Scheda di valutazione della Performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici del Direttore Generale, viene discussa dal Direttore Generale, unitamente alla Scheda di valutazione relativa alle capacità gestionali in un apposito colloquio con il Rettore. Il Rettore provvede al successivo invio al Nucleo di Valutazione e al Consiglio di Amministrazione della Relazione annuale corredata dalla</p>
-----------	---	---

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>Scheda di valutazione della Performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici del Direttore Generale.</p> <p>Fase 3 – Elaborazione parere del Nucleo sulla valutazione del Direttore Generale</p> <p>Nei mesi di aprile-maggio, il Nucleo di Valutazione, sulla base degli elementi forniti, esprime parere in merito alla valutazione annuale del Direttore Generale relativamente alle dimensioni della Performance organizzativa e degli Obiettivi individuali specifici. Successivamente procede all’invio del parere stesso al Direttore Generale e al Rettore.</p> <p>Fase 4 – Valutazione del DG e attribuzione indennità</p> <p>Nello stesso periodo (aprile-maggio) il Rettore porta all’attenzione del CdA gli elementi per la valutazione dell’operato del Direttore Generale, in particolare la Relazione del Direttore Generale con annessa la Scheda di valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici, il parere del NdV, nonché la proposta della Scheda di valutazione relativa alle capacità gestionali e la Scheda di sintesi, ai fini dell’attribuzione degli emolumenti previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione, quindi, approva la Relazione del Direttore Generale e delibera in merito alla valutazione del Direttore Generale definendone la relativa indennità di risultato.</p>

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
7.	<p>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</p>		<p>La struttura del sistema di valutazione del DG non presenta modifiche rispetto a quanto contenuto nel precedente SMVP.</p> <p>Il SMVP 2023 in merito alla valutazione dei Dirigenti prevede quanto segue:</p> <p>Per il management dell'Università, costituito dai/dalle Dirigenti, il processo valutativo avviene in base ai risultati ottenuti al termine del periodo considerato, in relazione agli obiettivi direzionali dell'Area di appartenenza dei/delle Dirigenti, assegnati in concomitanza dell'approvazione del PIAO (performance organizzativa) e agli obiettivi specifici individuali assegnati dal Direttore Generale, di solito in occasione dell'approvazione del PIAO. Le/i Dirigenti, inoltre, sono valutati sulla base della propria capacità gestionale attraverso una specifica scheda di valutazione. La performance individuale del personale Dirigente viene dunque misurata e valutata relativamente alle stesse dimensioni previste per il Direttore Generale: performance organizzativa (peso 50%), obiettivi individuali specifici (peso 30%) e capacità gestionali (peso 20%).</p> <p>...</p> <p>La valutazione del personale Dirigente avviene in seguito alla presentazione nel mese di gennaio successivo al periodo di riferimento, al Direttore Generale, della Relazione annuale nella quale sono riportate le attività svolte ed i risultati conseguiti nel periodo di riferimento.</p> <p>..</p> <p>La procedura di valutazione avverrà con il contraddittorio dell'interessato. A seguito della valutazione positiva viene corrisposta al/alla Dirigente l'indennità di risultato.</p> <p>(Cfr. par. "4.2 Performance individuale", SMVP 2023)</p>

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	Il SMVP 2023 oltre ad essere uno strumento che risponde ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento, prevede anche un riferimento intensivo alla valutazione dei comportamenti organizzativi ai vari livelli di responsabilità.

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Valore Pubblico

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
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?	1) Si 2) In parte 3) No	Il Piano Strategico è il filo conduttore che lega tra loro, allineandole alle linee strategiche definite, i vari ambiti di programmazione dell'Ateneo che, attraverso il cascading, si riflettono nella programmazione degli obiettivi organizzativi (obiettivi di II e III livello). Il cascading descritto nell'albero della performance è una mappa logica che illustra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della mission dell'Ateneo (cfr cap. 2.2.2 , 2.2.3 e 2.2.4 del PIAO 2023-25)
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Si (Valore Pubblico e Strategie) 2) Si (solo Valore Pubblico) 3) No	Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla consultazione del cap. 2.1.3, del PIAO 2023-25
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla consultazione del cap. 2.1.3 del PIAO 2023-25
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Si interni ed esterni 2) Si esterni 3) Si interni 4) No	Gli indicatori riportati nel PIAO 2023-25 per la misurazione del valore pubblico, sono quelli relativi al "Sustainable Development Goals" e al Benessere Equo e Sostenibile (dati ISTAT e CNEL).
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) Si 2) No.	Gli indicatori previsti nel PIAO 2023-2025 per la misurazione del valore pubblico sono quelli relativi al "Sustainable Development Goals" e al Benessere Equo e Sostenibile (dati ISTAT e CNEL)
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...)	1) Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Si, solo a livello di Valore Pubblico 3) Si, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	Non vi sono espliciti riferimenti a PNRR, PRO3, VQR, AVA negli obiettivi relativi a valore pubblico, ma solo a livello di obiettivi di performance.

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Valore Pubblico			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	Nel PIAO 2023-25 non risultano individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo di valore pubblico.
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	Per ulteriori approfondimenti si veda il cap. 2.1.3.2 del PIAO 2023-25

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Performance			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Nel PIAO 2023-2025 quando vengono riportati gli indicatori di impatto presi in considerazione per il valore pubblico viene fatto un generico richiamo agli obiettivi strategici (cap. 2.1.3 del PIAO 2023-25) ma non si verifica pienamente la coerenza tra obiettivi e indicatori di performance e obiettivi di valore pubblico.
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Nel PIAO 2023-25 si evidenzia tra le novità l'aggiornamento del Piano Strategico, una maggiore descrizione del valore pubblico creato, degli indicatori che lo misurano e del collegamento degli obiettivi della performance al valore pubblico attraverso la logica del cascading.
19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Nel PIAO 2023-25 vengono riportati gli obiettivi della performance organizzativa fino al livello di unità organizzativa interna (struttura/Ufficio/Dipartimento).

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Performance			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	Nella sezione Performance del PIAO 2023-25 vengono utilizzati in prevalenza indicatori di volume.
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)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	Altro: Indicatori di volume
22	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	Nel PIAO 2023-2025, nella sezione "2.2.2. L'albero della performance: la logica del cascading degli obiettivi" (pag. 37) è specificato che i target sono definiti anche tenendo conto dei dati storici. Inoltre, i risultati delle indagini di customer satisfaction (es. Good practice) sono utilizzati come input per definire opportuni obiettivi di performance. (cap.4.2 PIAO 2023-25)
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nella sezione "2.2.5 Integrazione tra Piano strategico, ciclo della performance e pianificazione delle risorse economiche" del PIAO 2023-2025 sono indicate le risorse economiche previste nel budget 2023 assegnate alle strutture dell'amministrazione e collegate agli obiettivi direzionali.
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti sono riportati negli allegati B2 e C2 al PIAO 2023-2025

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Performance

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
25	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	L'UnivPM ha implementato sistemi di Customer Satisfaction rivolti in particolare alle tre principali categorie di stakeholder interni: <ul style="list-style-type: none"> • studenti e laureati; • personale docente; • personale tecnico e amministrativo. L'Ateneo, inoltre, nel 2022 ha aderito per la prima volta al progetto Good Practice. I risultati delle indagini sono stati analizzati nell'ambito di focus group, a cui hanno partecipato referenti del Rettore e responsabili dei servizi tecnico-amministrativi, al fine di individuare punti di forza e aree di miglioramento e definire opportuni obiettivi di performance e correlate azioni da porre in essere. (cap.4.2 PIAO 2023-25)
26	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	1- Good Practice Almalaurea Anvur – rilevazione opinione dei docenti secondo le LLGG Anvur 2017 2- focus group
27	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	Nella relazione sulla performance si fa riferimento a banche dati dell'Ateneo e alle relazioni dei Responsabili di struttura in cui è contenuta anche l'autodichiarazione relativa alla rendicontazione degli obiettivi.

<p>28</p>	<p>Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance</p>	<p><u>MONITORAGGIO INTERMEDIO</u></p> <p>a) <i>Obiettivi di II livello</i> Il monitoraggio intermedio degli obiettivi di secondo livello verrà effettuato con cadenza almeno annuale con lo scopo di evidenziare gli eventuali scostamenti rilevati e di apportare modifiche o integrazioni agli obiettivi stessi, in ragione dei mutamenti registrati nel contesto di riferimento. Le strutture dell'Amministrazione saranno chiamate a determinare il grado di raggiungimento degli obiettivi al 30 giugno, calcolato in relazione agli indicatori e relativi target annuali (milestone di breve termine) programmati. Per gli obiettivi Dipartimentali/di Facoltà, il grado di raggiungimento degli obiettivi in fase di monitoraggio verrà calcolato come media dei risultati ottenuti al 30 giugno relativamente agli obiettivi operativi associati all'obiettivo Dipartimentale/di Facoltà.</p> <p>b) <i>Obiettivi III livello (operativi)</i> Il monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi avverrà con cadenza semestrale ed evidenzia la misurazione sia del grado di raggiungimento delle attività associate allo specifico obiettivo operativo, sia del valore raggiunto al 30 giugno, rispetto al target programmato.</p> <p><u>MISURAZIONE FINALE DEI RISULTATI E VALUTAZIONE</u></p> <p>a) <i>Obiettivi di II livello</i> La misurazione finale dei risultati ottenuti dà avvio alla fase di valutazione della performance organizzativa. Le Strutture, entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento (quindi a febbraio 2023), effettueranno la misurazione dei risultati riferiti al 31 dicembre precedente (2022). La misurazione consiste nella rilevazione del valore raggiunto dall'indicatore al 31 dicembre rispetto al target intermedio o finale programmato. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è espresso da un numero percentuale, al quale è associato un simbolo nel rispetto dei range definiti (...)</p> <p>b) <i>Obiettivi III livello (operativi)</i> La misurazione finale dei risultati ottenuti, rispetto ai target programmati, dà avvio alla fase di valutazione della performance organizzativa. Le strutture, entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento</p>
------------------	--	---

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Performance

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>(quindi a febbraio 2023), inseriranno nell'applicativo i dati della misurazione dei risultati ottenuti negli obiettivi operativi, riferiti al 31 dicembre 2022. La misurazione deve prevedere una rilevazione sia del grado di raggiungimento delle attività associate allo specifico obiettivo operativo, sia del valore raggiunto dall'indicatore al 31 dicembre rispetto al target programmato.</p> <p>Il grado di raggiungimento delle attività e degli obiettivi è espresso da un numero percentuale, al quale è associato un simbolo nel rispetto dei range definiti (..)</p> <p>(cap. 4.1 del PIAO 2023-25)</p>
29	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	Il Nucleo in sede di validazione della relazione sulla performance verifica l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione.