

Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, al 10 luglio 2023

Approvata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 10 luglio 2023

INDICE

1. PREMESSA	2
2. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2022	3
3. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2023	8

1. Premessa

Il Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca ha redatto la presente Relazione in conformità con l'art. 14 comma 4, lettera a) e lettera g) del D.lgs. 150/2009¹, con la Delibera ANAC n.23/2013² e con le Linee Guida ANAC 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione³.

L'obiettivo della Relazione è riferire sul funzionamento complessivo del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, evidenziando aspetti positivi e negativi, al fine di presentare eventuali proposte per svilupparlo e integrarlo.

Il contenuto della Relazione si articola in due parti:

- la relazione finale sul funzionamento complessivo del sistema di gestione del ciclo della performance dell'anno passato (2022), redatta in base alle indicazioni della Delibera ANAC n.23/2013 e in conformità delle relativa scheda predisposta annualmente sul Portale ANAC della Performance⁴;
- la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di gestione del ciclo della performance dell'anno in corso (2023), redatta in base all'allegato 3 delle Linee Guida ANAC 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione.

A tale scopo, Il Nucleo di Valutazione ha preso in considerazione i seguenti documenti:

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi SMVP o Sistema)⁵;
- il Piano integrato di attività e organizzazione (d'ora in poi PIAO)⁶;
- la Relazione sulla performance⁷.

Nella redazione del documento, il Nucleo di Valutazione (NdV) si è ispirato a principi di indipendenza e imparzialità, garantendo trasparenza, attendibilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

¹ D.Lgs. n.150/2009 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

² Delibera ANAC n.23/2013 <https://www.anticorruzione.it/documents/91439/ba70e1bb-8093-978b-d599-7881ab027a40>

³ Linee Guida ANAC 2023 <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/04/LG-Nuclei-2023.pdf>

⁴ Portale della Performance <https://banchedati.performance.gov.it/>

⁵ SMVP <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

⁶ Piano integrato di attività e organizzazione <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>

⁷ Relazione sulla performance <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance>

2. Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance 2022

Nel 2022 è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 gennaio 2022, in applicazione dell'art.7 c.1 D.lgs. n.150/2009⁸, tenuto conto delle modifiche al D.lgs. 165/2001⁹ introdotte dal D.lgs. 75/2017¹⁰, delle modifiche al D.lgs. 150/2009 introdotte dal D.lgs. 74/2017¹¹ e di ulteriori fonti normative, tra le quali si segnala il D.M. del 24/06/2022¹², che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021¹³ convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 11315¹⁴ con particolare riguardo alla *Sottosezione 2.2 – Performance*. Il documento tiene anche conto di quanto previsto dal punto 8 della Delibera ANAC n.177 del 19/02/2020¹⁵ in merito all'integrazione tra il Codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche e il Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, vengono recepite le indicazioni contenute nell'art.6 del Decreto del Ministero della Funzione Pubblica del 19/10/2020¹⁶, in termini di adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile.

Ai sensi della medesima norma, è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato il 21 giugno 2022 e quindi aggiornato il 19 luglio 2022.

Infine, il 30 giugno 2023 è stata approvata la Relazione sulla performance 2022, redatta in applicazione dell'art. 10 del D.lgs. 150/2009 e tenendo conto delle linee guida specifiche contenute nella delibera A.N.AC. n. 5/2012¹⁷ e delle linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane dell'ANVUR del 2019¹⁸.

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input checked="" type="checkbox"/> Semestrale
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica

⁸ D.lgs. n.150/2009 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

⁹ D.lgs. n.165/2001 <https://goo.gl/5dvWA7>

¹⁰ D.lgs. n.75/2017 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>

¹¹ D.lgs. n.74/2017 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00088/sg>

¹² D.M. del 24/06/2022 su contenuti e schema tipo del PIAO https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/DM_PIAO_24_giugno_2022.pdf

¹³ Art.6 D.lgs. n. 80/2021 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2021;80~art6>

¹⁴ D.P.R. n.81/2022 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/06/30/22G00088/sg>

¹⁵ Delibera Anac n.177/2020 <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-177-del-19-febbraio-2020>

¹⁶ DM Funzione Pubblica 19/10/2020 <https://bit.ly/3e39feu>

¹⁷ Delibera ANAC n.5/2012 https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=0536f91b0a7780427fba6fce3e01ee80

¹⁸ Linee guida ANVUR <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf>

B. Performance individuale
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?

	Personale in servizio (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	0	<input type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1%-49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1%-49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	9	9	<input checked="" type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1%-49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1%-49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	844	56	<input checked="" type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1%-49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50%-100% <input type="checkbox"/> 1%-49% <input type="checkbox"/> 0%

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

	Sì	No	Motivazioni (se no)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	n/a	n/a	Non ci sono dirigenti di I fascia
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>		
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>		

C. Processo di attuazione del ciclo della performance. Struttura Tecnica Permanente (STP)

C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	5 (valore assoluto)
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?	1
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?	0
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	4
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:	(valore assoluto)
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amministrazione)	150.000 €
Costo di eventuali consulenze	0 €
Altri costi diretti annui	150.000 €
Costi generali annui imputati alla STP diversi dai precedenti	0€
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale <input checked="" type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale <input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economico- gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico- gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico <input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici

D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	In Ateneo è presente un solo sistema per il controllo della gestione, impostato per centri di costo		
<i>N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati</i>			
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Tutte le strutture centrali <input type="checkbox"/> Tutte le strutture periferiche		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità? Sistema di contabilità generale Sistema di contabilità analitica Protocollo informatico Service personale del Tesoro (SPT) Sistema informatico di gestione del personale Altro sistema: _____	Automatica <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Manuale <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Nessuna <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità? Sistema informatico di Controllo strategico Altro sistema: _____	Automatica <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Manuale <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Nessuna <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi? Se sì, fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	Indicatori Ob. Strategici <input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No		Indicatori Ob. Operativi <input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi? Sistema di contabilità generale Sistema di contabilità analitica Altro sistema _____	Indicatori Ob. Strategici <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		Indicatori Ob. Operativi <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

F. Definizione e gestione degli standard di qualità	
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì per tutti i servizi con standard <input checked="" type="checkbox"/> Si per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Si per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Si, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Si, per gestire class action <input type="checkbox"/> Si, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione

3. Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance 2023

Nel 2023 è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 gennaio 2023, in applicazione dell'art.7 c.1 D.lgs. n.150/2009¹⁹, tenuto conto delle modifiche al D.lgs. 165/2001²⁰ introdotte dal D.lgs. 75/2017²¹, delle modifiche al D.lgs. 150/2009 introdotte dal D.lgs. 74/2017²² e di ulteriori fonti normative, tra le quali si segnala il D.M. del 24/06/2022²³, che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021²⁴ convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 11315²⁵ con particolare riguardo alla *Sottosezione 2.2 – Performance*. Il documento tiene anche conto di quanto previsto dal punto 8 della Delibera ANAC n.177 del 19/02/2020²⁶ in merito all'integrazione tra il Codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche e il Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, vengono recepite le indicazioni contenute nell'art.6 del Decreto del Ministero della Funzione Pubblica del 19/10/2020²⁷, in termini di adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile. Ai sensi della medesima norma, è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato il 21 marzo 2023.

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	SI (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)	<p>Le principali modifiche al SMVP, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24/01/2023, sono state:</p> <p>Integrazione Tabella 2 col ruolo "Professional"</p> <p>Aggiunta della competenza "Capacità relazionali" (SMVP Paragrafo 4.2.2 punto B)</p> <p>Integrazione SMVP Tabella 3 col ruolo "Specialist"</p> <p>Aggiornamenti SMVP Paragrafo 4.2.2 punti E ed F a seguito di tali integrazioni</p> <p>Semplificazione della procedura di conciliazione (SMVP Paragrafo 4.2.5)</p> <p>Integrazione elenco delle strutture informative (SMVP Paragrafo 4.3)</p>
2	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	SI	<p>Nel SMVP sono individuati comportamenti organizzativi differenti in base alle differenti posizioni (Direttore Generale, Capi Area, Capi Settore, Capi Ufficio) o in base al differente profilo (per il personale tecnico amministrativo senza posizione organizzativa).</p>

¹⁹ D.lgs. n.150/2009 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

²⁰ D.lgs. n.165/2001 <https://goo.gl/5dvWA7>

²¹ D.lgs. n.75/2017 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>

²² D.lgs. n.74/2017 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00088/sg>

²³ D.M. del 24/06/2022 su contenuti e schema tipo del PIAO https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/DM_PIAO_24_giugno_2022.pdf

²⁴ Art.6 D.lgs. n. 80/2021 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2021;80~art6>

²⁵ D.P.R. n.81/2022 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/06/30/22G00088/sg>

²⁶ Delibera Anac n.177/2020 <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-177-del-19-febbraio-2020>

²⁷ DM Funzione Pubblica 19/10/2020 <https://bit.ly/3e39feu>

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
3	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	SI	Per ciascuna tipologia di personale ci sono delle tabelle che indicano le percentuali attribuite alla performance organizzativa e/o alla performance individuale e/o ai comportamenti organizzativi. I criteri di misurazione e valutazione hanno pesi differenti a seconda della specifica posizione organizzativa.
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	SI	Nel SMVP approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/11/2018 sono indicate le definizioni dei termini chiave, poi richiamate nelle versioni successive del SMVP.
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	SI	<p>Nel SMVP, la misurazione e la valutazione sono due fasi distinte e complementari. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la misurazione della performance è l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati rispetto ad un obiettivo, tramite la raccolta di informazioni; - la valutazione della performance è l'attività di analisi ed interpretazione dei valori misurati, ovvero la formulazione di un giudizio complessivo sulla performance che tiene conto della misurazione e dei fattori (interni ed esterni) che hanno influito (positivamente o negativamente) sul grado di raggiungimento degli obiettivi. <p>Inoltre, tale distinzione si applica agli indicatori di performance organizzativa e agli obiettivi individuali, prevedendo anzitutto la misurazione degli stessi durante le fasi di monitoraggio intermedio e rendicontazione finale, quindi prevedendo la presentazione di documenti a supporto della valutazione da parte del responsabile, nei casi di scostamento dei risultati rispetto ai target.</p>

N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
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	I criteri di valutazione della performance del Direttore Generale sono così composti: 1) Indicatori di performance (Key Performance Indicator – KPI) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità: KPI a livello di Ateneo (50%); 2) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi, derivati dalle linee strategiche secondo la modalità a cascata (30%); 3) Competenze professionali e manageriali valutate osservando i comportamenti che esprimono diverse capacità (20%). Il Consiglio di Amministrazione definisce i contenuti, in termini di indicatori e target, della performance organizzativa di Ateneo e della performance individuale del Direttore Generale, di cui successivamente valuta i risultati raggiunti, su proposta del Nucleo di Valutazione.	
7	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	I criteri di valutazione della performance dei Dirigenti/Capi Area sono così composti: 1) Indicatori di performance (Key Performance Indicator - KPI) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità: KPI a livello di Ateneo (20%) e KPI a livello di UO (25%); 2) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi, derivati dalle linee strategiche secondo la modalità a cascata (30%); 3) Competenze professionali e manageriali valutate osservando i comportamenti che esprimono diverse capacità (25%); Il Consiglio di Amministrazione approva i contenuti, in termini di indicatori e target, della performance individuale dei Dirigenti, di cui successivamente valuta i risultati raggiunti, su proposta del Direttore Generale.	
8	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento. X 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento. 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento. 4) Altro (specificare).	

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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?	SI	La predisposizione del PIAO 2023-25, concepito anche come l'integrazione tra documenti di programmazione già esistenti, rappresenta nella sua completezza un utile strumento per lo sviluppo dell'organizzazione.
10	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e le Strategie coerenti per la sua realizzazione?	X 1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	
11	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 X 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	Didattica Innovativa. Scuola di Dottorato. Istituzione della "Bicocca Academy". Promozione della partecipazione a reti e partenariati internazionali e reti ESFRI. Public Engagement. Distretto Bicocca. Sperimentazione clinica e counselling. Partecipazione a reti di collaborazione internazionale. Innovazione e semplificazione amministrativa. Rinnovamento delle residenze universitarie. Interventi di prototipazione di edilizia sostenibile e Smart Campus.
12	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	X 1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	Gli stakeholder (interni o esterni) vengono coinvolti nella definizione della performance organizzativa sia direttamente, tramite le rispettive rappresentanze negli organi di Ateneo, sia indirettamente, tenendo in considerazione i risultati delle indagini di soddisfazione per i servizi offerti dall'Ateneo.
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?	X 1) Sì 2) No	Ad esempio, gli spin-off universitari o l'indicatore di sostenibilità ambientale Green Metric (GM).

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...)	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</p> <p>2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico</p> <p>3) Sì, solo a livello di ob. di performance</p> <p>4) No</p>	Ad esempio, una selezione degli indicatori AVA per il monitoraggio della didattica e PRO3 (open badge erogati agli studenti).
15	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì per tutti gli obiettivi</p> <p>2) Sì per alcuni</p> <p>3) No</p>	Nel paragrafo 2.1.4 del PIAO sono indicati gli stakeholder coinvolti negli obiettivi, anche se non sempre in modo esplicito.
16	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</p> <p>2) Sì (indicatori e fonte dei dati)</p> <p>3) Sì (indicatori e target)</p> <p>4) No</p>	Come indicato nell'Allegato 2 – KPI di Ateneo del PIAO 2023-2025

Performance		
17	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	X 1) Sì 2) In parte 3) No
18	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	X 1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche
19	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	X 1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) X 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) X 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)
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 X 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai
21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata 4) Qualità percepita (customer satisfaction) X 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) X 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)

22	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	X 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)	
23	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Sì (indicare quali) 2) No X 3) Altro (specificare)	Non direttamente, sono riportati i dati finanziari del budget articolato per missioni.
24	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No X 3) Altro (specificare)	Sono presenti obiettivi che coinvolgono anche i Dipartimenti senza distinguere il contributo specifico di ciascuno.
25	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	X 1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	Si tratta degli obiettivi legati alla didattica, per i quali l'utenza coinvolta è quella degli studenti iscritti ai corsi di laurea.
26	Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	X 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)	I questionari rivolti agli studenti riguardano l'Anvur (opinione degli studenti frequentanti), il progetto Good Practice (soddisfazione complessiva dei servizi) o indagini interne (es. grado di soddisfazione sugli Open Day di Ateneo).

27	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1) dati certificati e pubblicati</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 3) banche dati dell'ateneo</p> <p>4) banche dati esterne</p> <p>5) nessuna fonte specifica</p> <p>6) altro (specificare)</p>	Nel caso di autodichiarazione del responsabile dell'obiettivo è richiesta la produzione di documenti a supporto di quanto dichiarato.
28	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	L'Ateneo, oltre al monitoraggio finale degli obiettivi, svolge un monitoraggio intermedio a metà anno, durante il quale si evidenziano eventuali differenze rispetto a quanto programmato. In base alle ragioni dello scostamento, possono essere rimodulati gli obiettivi.	
29	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì (specificare con quali modalità)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	L'OIV verifica le misurazioni consultando la documentazione presentata a supporto della rendicontazione e controllando la correttezza e adeguatezza dei risultati raggiunti.