



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

2023

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione

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

Approvata dal NdV nella riunione del 27 ottobre 2023



2 VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE NELL'AMBITO DEL PIAO

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO 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?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) - X 2) No 3) Altro (specificare)	Il nuovo SMVP, adottato con D.R. n. 90 del 3 marzo 2023 , vede mantenuti i principi e le definizioni di base già delineati nel documento precedente, mentre prevede alcune modifiche al fine di consentire una sempre maggiore coerenza con la normativa vigente. La scelta di aggiornarlo trova riscontro, in una logica di miglioramento continuo, soprattutto nella volontà di adattarlo a nuove e contingenti esigenze organizzative e gestionali, mettendo a punto un diverso sistema di valutazione delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti professionali e/o organizzativi, declinato sulle diverse famiglie professionali e condiviso con responsabili e dipendenti, nella prospettiva di sviluppare maggiormente la qualità dei servizi offerti e la crescita professionale, attraverso la valorizzazione del merito. Attraverso la mappatura delle diverse famiglie professionali e la creazione di un dizionario delle competenze, si intende pervenire ad una valutazione più esatta e mirata ed accompagnare valutatori e valutati nella creazione di un motore propulsivo della mentalità corporate e dei comportamenti che la promuovono a tutti i livelli e per i diversi servizi. (paragrafo 2. Il Sistema di Misurazione e valutazione della performance – pagina 4)



2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) - X 2) No 3) Altro (specificare)	La valutazione dei comportamenti organizzativi è declinata sulle diverse famiglie professionali. Le competenze e i comportamenti necessari per svolgere le diverse attività organizzative sono definite del Dizionario delle competenze, <i>costruito a partire dalle famiglie professionali presenti in Ateneo, tenendo conto dei ruoli e dei valori/obiettivi strategici e definendo il livello atteso per ciascun ruolo/posizione organizzativa.</i> (SMVP vigente, paragrafo 8.2.1. Il Dizionario delle competenze – pag. 30)
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?	1) Sì - X 2) No 3) Altro (specificare)	<u>SMVP vigente - paragrafo 9</u> Le procedure di misurazione e valutazione, specifica il peso attribuito alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali (se assegnati) e ai comportamenti organizzativi per ciascuna categoria di personale (Direttore generale, personale dirigente e della categoria EP, personale della categoria D titolare di incarichi di responsabilità, personale delle categorie B, C, e D non titolare di incarichi di responsabilità).
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì - X 2) No 3) Altro (specificare)	Il <u>paragrafo 3</u> – I concetti della performance – del <u>SMVP vigente</u> definisce con precisione i concetti di obiettivo, indicatore e target.



5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) - X 2) No 3) Altro (specificare)	<p><u>PERFORMANCE ISTITUZIONALE</u> La Tabella 2 presente nel SMVP (pagine 19 e 20) indica le fasi e i tempi di misurazione e valutazione della performance istituzionale. In particolare l'Ateneo procede alla misurazione dei valori finali del panel di indicatori individuati per la misurazione e valutazione del contributo del personale dirigente, delle categorie EP e D titolare di incarichi, alla performance istituzionale; in riferimento alla valutazione finale, i soggetti responsabili sono chiamati a analizzare e valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.</p> <p><u>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</u> Il paragrafo 7 specifica che <i>per la misurazione della propria performance organizzativa, in particolare delle dimensioni di efficacia e di efficienza delle proprie attività, l'Ateneo di Urbino si avvale delle esperienze acquisite nell'ambito della partecipazione al Progetto Good Practice.</i> La Tabella 3 presente nel SMVP (pagine 24 e 25) indica le fasi e i soggetti coinvolti nella performance organizzativa. In riferimento alla misurazione viene fatto riferimento alla somministrazione dei questionari di customer satisfaction sui servizi erogati nell'anno precedente da parte del Direttore generale (entro il 30.06/t+1) che è altresì tenuto a valutare il contributo del personale alla performance organizzativa di Ateneo sulla base dei risultati disponibili dei questionari di customer satisfaction e del benchmarking con i risultati di altri Atenei resi disponibili (entro il 30.04/t-1).</p> <p><u>PERFORMANCE INDIVIDUALE</u> Come specificato al <u>paragrafo 8 - La misurazione e valutazione della performance individuale del SMVP</u>, la misurazione è un processo continuo a frequenza annuale, coincidente con l'anno solare e basato sull'esame dei fatti, dati e informazioni che assume valenza positiva di sostegno ai processi di progressivo miglioramento</p>
----	---	--	--



			<p>dell'Ateneo e dei singoli individui, dell'organizzazione del lavoro e delle prestazioni erogate dalle singole persone, nonché di crescita professionale attraverso una maggiore partecipazione di singole alle performance dell'Ateneo.</p> <p>La valutazione della performance individuale riguarda tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo ed è misurata con pesi e criteri differenziati in funzione del diverso grado di responsabilità e posizione, distinguendo tra Dirigenti e personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e personale non titolare di incarichi di responsabilità.</p>
6.	<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>Non sono intervenuti cambiamenti sostanziali. La tabella 3. Le fasi di misurazione e valutazione della performance del Direttore generale (pagina 33 del SMVP) è stata completata con l'aggiunta di due ulteriori fasi: la validazione della Relazione sulla performance e l'erogazione della retribuzione di risultato.</p>	<p><u>SMVP, paragrafo 9.1</u></p> <p>La misurazione e valutazione della performance del Direttore generale.</p>
7.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti</p>	<p>La misurazione e valutazione della performance del personale dirigente è legata;</p> <ul style="list-style-type: none">- per il 20% alla performance istituzionale;- per il 20% alla performance organizzativa;- per il 40% alla performance individuale (obiettivi individuali);	<p><u>SMVP, paragrafo 9.2</u></p> <p>La misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente e della categoria EP.</p>



<p>nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente</p>	<p>- per il 20% alle competenze e ai comportamenti organizzativi.</p> <p><u>OBIETTIVI INDIVIDUALI</u></p> <p>Il DG individua un numero limitato di obiettivi individuali, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione, riguardanti i processi presidiati per competenza, rilevanti e coerenti con la posizione occupata e focalizzati sull'attuazione della pianificazione strategica e di altri piani o progetti dell'Ateneo, nonché sulle più recenti innovazioni normative. In una apposita scheda adottata dall'Ateneo, gli obiettivi individuali - collegati alle risorse economiche, finanziarie e umane - sono descritti in forma sintetica, specificando altresì il valore iniziale, i target di riferimento concordati per determinare il grado di raggiungimento, il peso di ciascun obiettivo. La fase di programmazione dei risultati attesi si concretizza nella formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi individuali che fa seguito all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. L'assegnazione degli obiettivi individuali è formalizzata dalla condivisione delle schede. La definizione delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi ritenuti maggiormente</p>
---	--



		<p>correlati alle posizioni di lavoro del personale dirigente è contenuta nel già citato Dizionario delle competenze. Il personale dirigente dovrà rendicontare al Direttore generale i risultati conseguiti attraverso la redazione di una Relazione completa e dettagliata (entro 15.03). La valutazione è effettuata sulla base della Relazione finale e viene inserita nella piattaforma informatica utilizzata dall'Ateneo (entro 15.04).</p> <p><u>COMPETENZE E</u> <u>COMPORTEMENTI</u> <u>ORGANIZZATIVI</u></p> <p>Entro il 28.02 il DG successivamente alla disamina delle competenze e dei comportamenti organizzativi del personale dirigente, compila nella piattaforma informatica la relativa scheda senza procedere con i colloqui di condivisione.</p> <p><u>PERFORMANCE</u> <u>ISTITUZIONALE E</u> <u>ORGANIZZATIVA</u></p> <p>Il contributo del personale dirigente alla performance istituzionale e alla performance organizzativa è valutato sulla base dei valori raggiunti ogni anno da ciascuno degli indicatori monitorati i quali è associato un valore percentuale inserito nella scheda di valutazione finale.</p>	
--	--	---	--



8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none">1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento - X2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento4) Altro (specificare)	<p>VERBALE NdV N. 4 DEL 22.03.2023</p> <p><i>Il nuovo SMVP si presenta molto completo, in quanto prende in considerazione l'intero sistema della performance e illustra come si intende procedere per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance istituzionale, performance organizzativa, performance individuale e competenze e comportamenti organizzativi.</i></p> <p><i>Particolarmente approfondito si presenta il tema della misurazione e valutazione delle performance del Direttore Generale, del personale dirigente e della categoria EP, della categoria D con incarichi di responsabilità, e del personale delle categorie B, C e D non titolare di incarichi di responsabilità, con attribuzione di pesi differenti alle quattro tipologie degli elementi di misurazione sopra individuati.</i></p> <p><i>La fase di valutazione delle competenze e dei comportamenti amministrativi, è ulteriormente illustrata nell'allegata scheda di "Valutazione della prestazione e sviluppo delle competenze".</i></p> <p><i>Più sfumata appare, come del resto in tutti gli Atenei, la valutazione e misurazione delle responsabilità della componente accademica, sia a livello di Ateneo che Dipartimentale, nel raggiungimento degli obiettivi di carattere istituzionale.</i></p> <p><i>In ultimo varrà la pena di sottolineare come l'applicazione del modello prospettato si presenti molto complessa e necessiti quindi di adeguati tempi di implementazione e di una parallela attività di formazione a tutti i livelli dell'Ateneo che ne accompagni il percorso in un'ottica di sensibilizzazione e efficace realizzazione.</i></p>
----	---	---	--



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

Valore pubblico

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI 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) Sì 2) In parte - X 3) No	<u>pag. 3 del PIAO 2023-2025</u> Nell'applicazione della normativa sul PIAO, tenendo in considerazione l'esigenza di attuare l'integrazione all'interno di un percorso di progressivo riallineamento e armonizzazione dei diversi piani di programmazione, l'Ateneo ha necessariamente optato per una soluzione in più fasi. L'Ateneo di Urbino considera il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 perfettibile e suscettibile di revisione e di una più compiuta integrazione dei contenuti, che si realizzerà con l'assestamento di eventuali indicazioni che perverranno dal Dipartimento della Funzione pubblica e dall'ANVUR.
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) - X 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	<u>PIAO 2023-2025 – SEZIONE 2 – 2.1. Il valore Pubblico</u> Gli elementi che concorrono a sostenere la creazione del valore pubblico sono: - Strategia (che si articola nel posizionamento strategico e nel modello economico scelti dall'Ateneo); - Ambiti strategici (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Amministrazione); - Risorse dell'Ateneo La programmazione triennale del sistema universitario 2021-2023, le cui linee di indirizzo sono state definite dal MUR con D.M. 25 marzo 2021, n. 289, è "finalizzata all'innalzamento della qualità del sistema universitario, tenuto conto dell'impegno delle università nel ridurre le disuguaglianze economiche, sociali e territoriali e dell'esigenza di ridurre i divari tra le sedi universitarie dovute ai differenti fattori di contesto territoriale", attraverso il



			<p>perseguimento di obiettivi, declinati a loro volta in azioni e corredati da indicatori ritenuti prioritari per la valutazione periodica dei risultati ottenuti dagli Atenei.</p> <p>La missione dell'Ateneo, espressa nello Statuto, nel Piano strategico e in altri documenti di programmazione, elaborati con un percorso pianificatorio segnato dalla collaborazione attiva di tutti i componenti della governance (Rettore, Prorettore vicario, Prorettori e Delegati rettorali, Direttori e Consigli di Dipartimento, Commissioni di Ateneo) e della Direzione generale, si indirizza soprattutto verso i tre filoni fondanti della ricerca, didattica e terza missione.</p> <p>I 5 obiettivi individuati dal MUR, i quali generano valore pubblico sono:</p> <p>A. Ampliare l'accesso alla formazione universitaria;</p> <p>B. Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese;</p> <p>C. Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze;</p> <p>D. Essere protagonisti di una dimensione internazionale;</p> <p>E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.</p> <p>Il PIAO menziona la tipologia di obiettivi che possono essere ricompresi tra quelli di valore pubblico:</p> <ul style="list-style-type: none">- obiettivi di sistema, definiti a livello triennale dal Ministero - 5 macroobiettivi, da cui discendono- obiettivi strategici del Piano strategico di Ateneo 2021-2023 (elencati in dettaglio)- obiettivi riconducibili alla Programmazione triennale 2021-2023 <p>Tutti finalizzati alla creazione di valore pubblico.</p> <p>"Il valore pubblico dell'Ateneo è generato quando sono incrementati (o, per lo meno, quando la risultante complessiva è positiva) gli impatti delle dimensioni perseguite dalle aree strategiche dell'Ateneo, misurate attraverso una serie di indicatori monitorati</p>
--	--	--	--



			annualmente attraverso fonti rilevanti." L'allegato 1 (pagg. 113-157) contiene le schede riepilogative degli obiettivi strategici e specifici di Ateneo e le relative azioni, risorse e target previsti nei Piani Strategici dei Dipartimenti.
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 - X	Nel PIAO 2023-2025 sono elencati i 9 obiettivi del PSA, più due obiettivi (e 4 azioni) della Programmazione triennale e 9 obiettivi del GEP.
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni - X 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	<u>PIAO 2023-2025 Pagg. 6-7</u> Il documento menziona il coinvolgimento degli studenti nelle attività decisionali dell'Ateneo (Stakeholder interni) e il tavolo di consultazione con le rappresentanze territoriali della società civile e le parti sociali (Stakeholder esterni). "In base alla propria mission ed ai concreti bisogni degli specifici stakeholder, l'Ateneo definisce le proprie strategie ed i risultati (outcome) che intende raggiungere, nella consapevolezza che la loro individuazione ed il loro coinvolgimento è essenziale per la definizione degli obiettivi strategici e la valutazione delle performance di 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?	1) Sì - X 2) No	PIAO 2023-2025, pag. 25 Gli obiettivi strategici e specifici dell'Ateneo sono orientati ad incrementare i valori della mission dell'Ateneo, guardando con sempre rinnovata attenzione agli stakeholder ed alla collettività nel suo insieme, anche per dare nuovo slancio alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030) che motivano scelte ed azioni dell'Ateneo.



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...)	<ol style="list-style-type: none">1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance - X2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance4) No	PIAO 2023-2025, Sezione 2 Alcuni degli obiettivi strategici dipartimentali sono legati alla VQR e al PNRR. Vengono menzionati obiettivi legati a PRO3. Gli indicatori AVA sono utilizzati per misurare alcuni degli obiettivi strategici.
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<ol style="list-style-type: none">1) Sì per tutti gli obiettivi2) Sì per alcuni3) No - X	Nel PIAO 2023-2025 non c'è indicazione esplicita degli stakeholder coinvolti dai vari obiettivi.
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<ol style="list-style-type: none">1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) - X2) Sì (indicatori e fonte dei dati)3) Sì (indicatori e target)4) No	<u>Allegato 1 del PIAO - obiettivi del PSA</u> L'allegato 1 del PIAO riporta gli obiettivi del PSA, con indicatori, fonti e target.



Performance			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì - X 2) In parte 3) No	Comunque il Nucleo suggerisce di porre maggiormente in evidenza nel PIAO quelli che sono da considerare 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 - X 3) Caratterizzato da significative modifiche	<u>PIAO 2023-2025 - par. 2.2, pag. 33</u> A differenza del precedente, il PIAO 2023-2025 esplicita il legame tra valore pubblico e performance: “Il concetto di valore pubblico rappresenta il senso della performance e questa è valutata per il contributo individuale, organizzativo o istituzionale al valore pubblico. Il valore pubblico consente alle amministrazioni di mettere a sistema le performance per finalizzarle verso lo scopo del mantenimento delle promesse di mandato (performance istituzionali) e del miglioramento delle condizioni di vita dell’ente e dei suoi utenti e stakeholder”.
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) - X	<u>PIAO 2023-2025 - pagg. 40-41</u> I livelli degli obiettivi istituzionali e organizzativi sono menzionati senza elencare in dettaglio gli obiettivi. Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, al paragrafo 2.2.5.2 sono specificati gli obiettivi individuali a livello di Direttore generale e personale dirigente.



20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none">1) Sì, sempre2) Nella maggior parte dei casi - X3) Solo in alcuni casi4) No, mai	<p><u>Paragrafo 2.2.4 del PIAO</u></p> <p>Si vedano, ad esempio, le tabelle a pag. 37 (Performance Istituzionale) e a pag. 39 (Performance Organizzativa). L'aspetto multidimensionale si può rinvenire nell'utilizzo di indicatori di risultato a indicatori relativi al livello di soddisfazione.</p>
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)	<ol style="list-style-type: none">1) Efficacia - X2) Efficienza3) Qualità percepita (customer satisfaction) - X5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)6) Tempistiche/scadenze7) Altro (specificare)	
22.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none">1) Si tiene conto delle serie storiche2) Si fa riferimento a benchmark interni3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) - X4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi	<p><u>Paragrafo 2.2.4 del PIAO 2023-2025, pag. 39</u></p> <p>Il riferimento è alle rilevazioni di Customer Satisfaction di Good Practice e il target fa riferimento al livello di soddisfazione interno rispetto alla media dei livelli di soddisfazione complessiva raggiunti dagli altri Atenei italiani partecipanti al Progetto in merito ai servizi erogati.</p>



		responsabili 6) altro (specificare)	
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) - X	<u>PIAO 2023-2025 - paragrafo 2.2.2</u> Un paragrafo specifico è dedicato alla “Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili”, in cui si rinvia al Bilancio unico di previsione 2023 e alle schede di budget elaborate da ciascun Centro di responsabilità.
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)	<u>PIAO 2023-2025 – paragrafo 2.2.1, pag. 35</u> Gli obiettivi possono essere: “- strategici e specifici di Ateneo; - obiettivi propri della Direzione generale, anche con riferimento all’andamento globale delle attività amministrative, di cui risponde agli organi di governo; - operativi, propri dei Dirigenti e dei titolari di incarichi di responsabilità con riferimento al contributo fornito da ciascuna area alla realizzazione degli obiettivi strategici”. Nessuna menzione ai Dipartimenti nella sezione 2.2.
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) - X 2) No 3) Altro (specificare)	L’utenza coinvolta dalla rilevazione Good Practice riguarda il personale docente e ricercatore, il personale T/A, assegnisti, dottorandi e studenti.
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.) - X 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus	Il riferimento è alle rilevazioni di Good Practice.



		group, interviste, audit, ecc.)	
27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati - X 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo - X 3) banche dati dell'Ateneo 4) banche dati esterne - X 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	Le fonti dei dati utilizzati per la misurazione finale dei risultati dipendono strettamente dalla natura degli obiettivi. Sebbene le fonti non siano menzionate nel PIAO 2023-2025, esse possono essere dedotte dagli obiettivi in analisi.
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è un processo continuo a frequenza annuale, coincidente con l'anno solare (vedi schema pag. 43 PIAO). Come esplicitato nel paragrafo 2.2.6 del PIAO "le fasi per l'avvio del presente ciclo hanno comportato: a) la consultazione degli Organi di governo e dei programmi e piani di Ateneo; b) la definizione e concertazione degli obiettivi individuali da parte del Direttore generale con il personale dirigente e delle categorie EP e D titolare di incarichi di responsabilità che prestano diretta collaborazione con il Direttore generale, con la contestuale definizione degli indicatori di risultato presi in	



		<p>considerazione e dei relativi target prefissati (effettuata entro dicembre 2022);</p> <p>c) la definizione e concertazione degli obiettivi individuali da parte del personale dirigente e delle categorie EP con il personale sotto ordinato, con la contestuale definizione degli indicatori di risultato presi in considerazione e dei relativi target prefissati (effettuata entro gennaio 2023);</p> <p>d) la definizione delle risorse ritenute congrue per il raggiungimento degli obiettivi e la definizione ed approvazione del Bilancio 2023 (settembre/dicembre 2022);</p> <p>e) la modifica del Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato per l'anno 2023;</p> <p>f) la formalizzazione dell'assegnazione del budget annuale da parte dell'Area Economico-Finanziaria;</p> <p>g) la formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi individuali al personale dirigente, della categoria EP e della categoria D titolare di incarichi di responsabilità.</p> <p>Il ciclo proseguirà con:</p> <p>a. il monitoraggio in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;</p> <p>b. la misurazione e valutazione della performance istituzionale, organizzativa ed individuale;</p> <p>c. la rendicontazione dei</p>	
--	--	--	--



		risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e la validazione da parte del Nucleo di Valutazione; d. la rendicontazione dei risultati attraverso la redazione e pubblicazione della Relazione sulla performance; e. l'applicazione dei meccanismi premiali previsti, secondo criteri di valorizzazione del merito.	
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No – X 3) Altro (specificare)	