



## RELAZIONE ANNUALE RELATIVA ALL'ANNO 2021

### Sezione 4 - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

#### 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
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	1) Sì. È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2021. Gli adeguamenti al precedente SMVP sono contenuti nel verbale del NdV n. 10/2021 e hanno riguardato in particolare: a) l'introduzione di obiettivi anche individuali per Dirigenti e responsabili di posizione; b) la graduazione della misurazione per target (iniziale, intermedio, massimo) c) l'attribuzione di punteggi proporzionati al conseguimento dell'obiettivo	
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	Sì. Il monitoraggio è previsto nel mese di luglio con l'indicazione degli esiti al NdV. Il processo potrebbe essere meglio descritto indicando in modo più puntuale i soggetti che avviano il processo. La gestione del processo del monitoraggio, così come quello relativo all'intero ciclo della performance, potrebbe essere più tempestiva se gestita tramite piattaforma informatica.	
3.	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	I concetti sono presenti e sono ben esplicitati soprattutto nel piano della performance.	
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	Sì. Il SMVP indica in modo chiaro attori, fasi e tempistiche del ciclo della performance (pag. 4/7).	
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì. La valutazione dei comportamenti è differenziata in relazione al ruolo ricoperto: 25% Direttore, dirigenti e responsabili di UO; 70% personale senza incarico. Si ritiene che il peso della valutazione dei comportamenti per il personale senza responsabilità sia molto elevata. Al riguardo si suggerisce una riflessione.	
6.	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai	Il SMVP esplicita i pesi per le diverse dimensioni di performance. Per il personale dirigente non è previsto alcun peso per la componente strategica, mentre il personale T/A senza responsabilità è privo di obiettivi individuali. Si auspica pertanto di incrementare la dimensione di performance	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	comportamenti?	organizzativa per il personale non dirigente, mentre si invita ad una riflessione per attribuire in quota parte una dimensione istituzionale anche al personale dirigente (pag. 16,17 e 18).	
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	È presente, ma potrebbe essere descritta con più chiarezza (pag. 11 e 12 del SMVP).	
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì. Il sistema prevede una distinta fase di valutazione rispetto alla misurazione con la possibilità di attribuire fasce di valutazione diverse rispetto alla misurazione conseguita. I criteri risultano però molto generici e dovrebbero essere più dettagliati (pag. 13).	
9.	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)	Le dimensioni che concorrono alla valutazione del Direttore generale sono le seguenti: 55% per la dimensione organizzativa, 45% per la dimensione individuale, di cui 20% per gli obiettivi individuali e 25% per "capacità e comportamenti organizzativi". La dimensione organizzativa per il Direttore considera il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati all'Ateneo nel suo complesso, che sono prevalentemente di tipo strategico. Ad ognuno di essi è associato almeno un indicatore, il relativo peso ed il livello di raggiungimento atteso (target). Gli Obiettivi organizzativi del Direttore sono costituiti dalla scheda di Ateneo che è approvata con l'approvazione del Piano della performance. Gli obiettivi individuali sono individuati dal Consiglio di Amministrazione. Al termine dell'esercizio il Direttore trasmette al Rettore e al Nucleo di valutazione la relazione sul conseguimento degli obiettivi individuali assegnati dal CDA e quelli della scheda unica di Ateneo. Il rettore valuta capacità e comportamenti e la proposta di valutazione è sottoposta all'approvazione del CDA.	
10.	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)	Le dimensioni che concorrono alla valutazione del Dirigenti sono le seguenti: 55% per la dimensione organizzativa, 45% per la dimensione individuale, di cui 20% per gli obiettivi individuali e 25% per "capacità e comportamenti organizzativi". La dimensione organizzativa è costituita dalla performance di struttura di competenza, ossia del conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura nell'ambito del piano della performance. Gli obiettivi individuali sono assegnati con pesi e indicatori dal Direttore. Il Dirigente a conclusione dell'esercizio presenta al Direttore una relazione sul grado di conseguimento che valuta altresì capacità e comportamenti.	
11.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)	La struttura del sistema di valutazione dei responsabili di UO è uguale a quella dei dirigenti sia in termini di dimensioni che di pesi. L'unica differenza è che la definizione degli obiettivi e la valutazione nel suo complesso è effettuata dal responsabile gerarchicamente superiore (dirigente, Direttore).	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
12.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento. Potrebbe essere maggiormente finalizzato allo sviluppo organizzativo se il sistema di regole previsto venisse rispettato in termini di cronoprogramma, tipologia di indicatori, completezza target e valutazione.	
<b>PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE</b>			
13.	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) obiettivi di performance 2) piano del lavoro agile 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione 4) elenco delle procedure da semplificare 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione 7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di performance;</li> <li>● piano del lavoro agile;</li> <li>● obiettivi trasparenza e anticorruzione</li> <li>● strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</li> <li>● azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</li> <li>● azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale,</li> </ul>
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Si deducono obiettivi a valenza pluriennale, ma non si riscontra una declinazione degli obiettivi anche per gli anni 2023 e 2024.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
15.	Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, ma non in modo organico. Attualmente il Piano strategico vigente è quello 2020-2022, ma non emerge una chiara integrazione tra gli obiettivi strategici definiti nel piano strategico e quelli indicati nel piano della performance. È necessaria una maggiore correlazione. Il NdV si riserva di effettuare una valutazione più approfondita con la pubblicazione a breve del nuovo piano strategico redatto dalla nuova <i>Governance</i> , piano che avrà una durata quinquennale.	
16.	Nel piano 2022 - 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Sì. Si indicano gli obiettivi operativi presenti nel Piano 2022-2024. a) Supporto alla gestione del budget dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR e di altri fondi per le esigenze emergenziali del sistema universitario e per l'edilizia universitaria b) Acquisizione nuovi spazi per attività di didattica, ricerca e terza missione, amministrativa nonché residenze universitarie. Investire in infrastrutture e competenze cogliendo le opportunità offerte dal PNRR (Bandi MUR e Regione) c) Supporto alla presentazione dei progetti in risposta ai bandi PNRR M4C	
17.	Nel piano 2022 - 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	Sì ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3, riguardanti l'internazionalizzazione.	
18.	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 - 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?	No, il NdV auspica che sia perseguita in futuro una maggiore integrazione con altri indicatori già utilizzati dal MUR e/o dall'ANVUR.	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi gli indicatori sono coerenti nella sostanza con gli obiettivi, ma spesso non si traducono in indicatori di efficacia o efficienza come richiesto nel SMVP (dovrebbero essere meglio descritti). Anche i target, sia pur coerenti con gli indicatori, risultano spesso incompleti dei target minimi e intermedi. Tale criticità potrebbe essere superata con una migliore e più articolata descrizione degli indicatori (ad es. in alcuni casi specificando le fasi di un processo a cui legare i diversi target).	
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	Solo in alcuni casi gli obiettivi operativi sono associati a più indicatori. Una migliore articolazione degli indicatori porterebbe anche ad una migliore e più completa descrizione dei target.	
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto 8) Altro (specificare)	Gran parte degli indicatori riguardano la realizzazione o meno dell'obiettivo entro l'anno. Si riscontra anche un indicatore che riguarda la qualità percepita.
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) 3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	La definizione di indicatori e target solo raramente richiede l'utilizzo di serie storiche o benchmark. Lì dove sono presenti si intuisce il riferimento al target dell'anno precedente. Si ha l'impressione che nella definizione dei target si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei responsabili.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	No. Ad ogni modo in gran parte dei casi si tratterebbe solo di quantificare il costo del personale interno.
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nel Piano sono indicati obiettivi per i presidi dei dipartimenti.
25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	Nel Piano si riscontra un indicatore sul grado di soddisfazione della consulta degli studenti, integrato in sede di monitoraggio con il personale T/A e docente rispetto ad un obiettivo riguardante il sito ma che appare non coerente con l'indicatore. Sicuramente sono diverse le rilevazioni esterne fatte, ma non trovano riscontro nel Piano.
26.	Se Sì (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.)	Non è specificato il collegamento tra l'indagine e l'uso della stessa.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Il Nucleo si è insediato a gennaio 2022. Sulla base della relazione sulla performance 2021 e del piano 2022 non si riscontra una evidenza diretta della rilevazione della soddisfazione sulla programmazione.
28.	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni). Se Sì, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)	Il SMVP prevede il monitoraggio e la gestione degli scostamenti con eventuali rimodulazioni e sostituzioni.
29.	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)	Verifica documentale a campione, banche dati di ateneo e dati pubblicati.
30.	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)	Per l'anno 2021 ha effettuato una verifica a campione utilizzando i dati pubblicati e le banche dati di ateneo. In considerazione della tipologia di obiettivi e indicatori a partire dall'anno 2022 effettuerà, ove possibile, una verifica a campione anche su base documentale.