



**Relazione annuale del Nucleo di Valutazione interna**

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

**Università Politecnica delle MARCHE**

**Anno 2024**

**Sezione 2 VALUTAZIONE PERFORMANCE**

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

# Relazione AVA 2024 – Cap. 2 Sezione Performance

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

Come riportato nelle Linee Guida Anvur 2024 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (link <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2024/04/LG-Nuclei-2024.pdf>, pag. 15), << anche quest'anno la parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance potrà essere compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance [...]. Rispetto allo scorso anno, la Scheda non è stata oggetto di modifiche sostanziali (tranne l'introduzione dei punti di attenzione n. 9 e n. 10). La sezione dedicata al PIAO è suddivisa in due sottosezioni: Valore Pubblico e Performance. Nella sotto-sezione 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 punti di attenzione della sotto-sezione Performance sono tesi invece ad analizzare la coerenza tra gli obiettivi di Valore Pubblico e quelli di performance >>.

### Sommario

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	2
Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 Valore Pubblico .....	8
Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 Performance.....	9

**NOTA: In grassetto le risposte indicate dal Nucleo**

<b>Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>NOTE O COMMENTI</b>
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	<b>1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	L'aggiornamento del SMVP per il ciclo 2024 ha riguardato: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'adeguamento del peso dato agli obiettivi nella valutazione degli EP (massimo il 40%) e dei D titolari di posizioni organizzative (massimo il 28%), con recepimento della specifica indicazione fornita sul punto dal Nucleo di Valutazione e in conformità alle previsioni di cui all'articolo 9 del D.lgs. 150/2009;</li> <li>• l'introduzione di modifiche al processo di valutazione del Direttore generale;</li> <li>• l'implementazione del collegamento delle risorse di Ateneo con gli obiettivi strategici;</li> <li>• la modifica del sistema di monitoraggio in corso d'esercizio;</li> <li>• l'implementazione del nuovo applicativo per la gestione della performance "SPRINT".</li> </ul>
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<b>1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	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?	<b>1) Si</b> 2) No 3) Altro (specificare)	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. Per DG e Dirigenti i pesi vengono assegnati a performance organizzativa, rispettivamente di Ateneo e di Area dirigenziale di appartenenza, obiettivi individuali specifici e comportamenti (capacità gestionale). Per gli EP e le altre categorie i pesi sono assegnati alla performance organizzativa con riferimento all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e/o di afferenza e ai comportamenti organizzativi
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	<b>1) Si</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP 2024 nella sezione <b>4.1.1 Programmazione</b> sono chiaramente descritti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- i diversi livelli degli obiettivi di performance organizzativa;</li> <li>- gli elementi necessari per la definizione degli obiettivi corredati da una breve spiegazione: attività, indicatori, target e pesi</li> </ul>

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p><b>SMVP 2024 - Sezione 4.1.3. Misurazione dei risultati, valutazione e rendicontazione</b></p> <p>“La misurazione dei risultati ha lo scopo di quantificare il raggiungimento degli obiettivi rispetto ai risultati attesi e di dare avvio alla fase di valutazione, ovvero alla formulazione di un giudizio complessivo sulla performance, esaminando i fattori che possano aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi in un’ottica di miglioramento continuo.</p> <p>Le strutture assegnatarie degli obiettivi di performance organizzativa, entro il mese di febbraio successivo all’anno di riferimento, rilevano i dati di misurazione dei risultati riferiti al 31 dicembre dell’anno precedente.</p> <p>...</p> <p>Gli esiti della misurazione e valutazione sono presentati nella “Relazione sulla performance” che evidenzia in modo integrato i risultati raggiunti nell’anno precedente. La Relazione è lo strumento di rendicontazione agli Organi di governo e agli organismi di controllo interni ed esterni dei risultati ottenuti dall’Ateneo. Essa è pubblicata nel sito web dell’Ateneo e nel Portale della performance e i risultati sono condivisi con gli stakeholder interni ed esterni attraverso i canali di comunicazione previsti.</p> <p>Inoltre, i risultati della performance sono tra gli elementi in ingresso del Riesame del Sistema di governo e del Sistema AQ.”</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 presenta modifiche rispetto a quanto contenuto nel precedente SMVP.</p> <p>Il SMVP 2024 (cap. 4.2.2.1.) prevede quanto di seguito:  “La performance individuale del Direttore Generale viene misurata e valutata relativamente a tre dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- performance organizzativa (peso 50%),</li> <li>- obiettivi individuali specifici (peso 30%)</li> <li>- capacità gestionali (peso 20%).</li> </ul> <p>Le prime due (performance organizzativa e obiettivi individuali specifici) sono le dimensioni sulle quali si basa la proposta di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione; la terza dimensione (capacità gestionali) è a cura del Magnifico Rettore.</p> <p>Quanto agli organi coinvolti ed alla procedura prevista, il SMVP prevede le seguenti fasi:</p> <p><b>Fase 1 – Definizione e assegnazione degli obiettivi</b></p> <p>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 CdA definisce e assegna, altresì, specifici obiettivi individuali su proposta del Rettore, condivisi e accettati dal Direttore Generale</p> <p><b>Fase 2 – Rendicontazione degli obiettivi e dei risultati di gestione</b></p> <p>La rendicontazione degli obiettivi e dei risultati di gestione si sviluppa nell'intervallo temporale gennaio-aprile dell'anno successivo (anno n). In particolare, nei mesi di gennaio e febbraio i/le Responsabili delle Strutture dell'Amministrazione predispongono e inviano la Relazione sui risultati raggiunti dalla singola struttura (relativamente all'anno n-1). Sono inoltre rendicontati gli obiettivi della performance organizzativa (di secondo e terzo livello) sia da parte dei/delle Responsabili delle Strutture dell'Amministrazione, sia da parte dei/delle Responsabili tecnici delle Strutture didattico-scientifiche.</p> <p>Nei mesi di marzo e aprile, 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.</p> <p>...</p> <p>Il Direttore Generale provvede al successivo invio al Rettore e al Nucleo di</p>
-----------	---	---

Sezione 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
			<p>Valutazione della Relazione annuale corredata dai risultati conseguiti nelle dimensioni "Performance organizzativa" e "Obiettivi individuali specifici".</p> <p><b>Fase 3 – Elaborazione proposta del Nucleo sulla valutazione del Direttore Generale</b></p> <p>Nei mesi di aprile-maggio, il Nucleo di Valutazione, sulla base degli elementi forniti, formula la proposta di valutazione annuale del Direttore Generale in merito alle dimensioni della Performance organizzativa e degli Obiettivi individuali specifici....</p> <p>Successivamente procede all'invio della proposta della "Scheda di valutazione della Performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici del Direttore Generale" al Magnifico Rettore e al Direttore Generale.</p> <p><b>Fase 4 – Valutazione del DG e attribuzione indennità</b></p> <p>Nel periodo aprile-maggio, la Relazione annuale del Direttore Generale sull'attività svolta, la proposta della Scheda di valutazione della Performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici del Direttore Generale, la proposta della Scheda di valutazione relativa alle capacità gestionali (allegato 2), sono discusse dal Direttore Generale in un apposito colloquio con il Magnifico Rettore.</p> <p>Successivamente, sempre 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, la proposta del Nucleo della Scheda di valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali specifici, nonché la proposta della Scheda di valutazione relativa alle capacità gestionali e la Scheda di sintesi (allegato 3), ai fini dell'attribuzione degli emolumenti previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Il CdA, quindi, approva la Relazione del Direttore Generale e delibera in merito alla valutazione del Direttore Generale definendone la relativa indennità di risultato.</p>
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		La struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti non presenta modifiche rispetto a quanto contenuto nel precedente SMVP.

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><b>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b></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 2024 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 1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
9.	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) <b>8) Altro (specificare)</b>	La valutazione della leadership dovrebbe corrispondere a specifici comportamenti ad essa legati, laddove capacità di gestione delle risorse assegnate, capacità organizzative, flessibilità e capacità di gestione del cambiamento corrispondono ad altro.
10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; <b>2) Sì, per il Direttore Generale;</b> <b>3) Sì, anche per altri Dirigenti</b> 4) No <b>5) Altro (specificare)</b>	Gli obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023 sono stati assegnati anche ai Responsabili dei Servizi dell'Amministrazione



**Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

**Valore Pubblico**

<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>NOTE O COMMENTI</b>
<b>11.</b>	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 <b>2) In parte</b> 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 2024-2026)  Affinché il PIAO sia strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo ed al governo dell'organizzazione, non è sufficiente il cascading tra obiettivi strategici ed operativi ma occorre anche una concreta integrazione tra obiettivi strategici, pianificazione del fabbisogno di personale e piano di formazione (sezione 3 del PIAO).
<b>12.</b>	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	<b>1) Sì (Valore Pubblico e Strategie)</b> 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla consultazione del cap. 2.1.3, del PIAO 2024-2026
<b>13.</b>	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 <b>3) Tra 11 e 15</b> 4) Più di 15	Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla consultazione del cap. 2.1.3 del PIAO 2024-2026
<b>14.</b>	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni <b>4) No</b>	
<b>15.</b>	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	<b>1) Sì</b> 2) No.	Gli indicatori previsti nel PIAO 2024-2026 per la misurazione del valore pubblico sono quelli relativi al "Sustainable Development Goals" e al Benessere Equo e Sostenibile (dati ISTAT e CNEL)

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026			
Valore Pubblico			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
16.	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) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico <b>3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance</b> 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.
17.	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 <b>3) No</b>	Nel PIAO 2024-2026 non risultano individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo di valore pubblico.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) <b>2) Sì (indicatori e fonte dei dati)</b> 3) Sì (indicatori e target) 4) No	Per ulteriori approfondimenti si veda il cap. 2.1.3.2 del PIAO 2024-2026

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026			
Performance			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì <b>2) In parte</b> 3) No	Nel PIAO 2024-2026 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 2024-2026) ma non si verifica pienamente la coerenza tra obiettivi e indicatori di performance e obiettivi di valore pubblico.
20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024-2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	<b>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</b> 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	/

**Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

**Performance**

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
21.	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) <b>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).</b> 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Nel PIAO 2024-2026 vengono riportati gli obiettivi della performance organizzativa fino al livello di unità organizzativa interna (struttura/Ufficio/Dipartimento).
22.	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 <b>3) Solo in alcuni casi</b> 4) No, mai	Nella sezione Performance del PIAO 2024-2026 vengono utilizzati in prevalenza indicatori di volume.
23.	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) <b>5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</b> 6) Tempistiche/scadenze <b>7) Altro (specificare)</b>	Altro: Indicatori di volume
24.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) Si tiene conto delle serie storiche</b> 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) <b>4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</b> 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili <b>6) altro (specificare)</b>	Nel PIAO 2024-2026, nella sezione 2.2.3.1. Performance organizzativa è specificato che il target annuale è definito anche sulla base di confronti temporali e/o spaziali.  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 2024-2026)

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026			
Performance			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
25.	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 "2.2.4 Integrazione tra Piano strategico, ciclo della performance e pianificazione delle risorse economiche" del PIAO 2024-2026 sono indicate le risorse economiche previste nel budget 2024 collegate agli obiettivi strategici
26.	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 C2 e D2 al PIAO 2024-2026
27.	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)	<p>L'UnivPM ha implementato sistemi di Customer Satisfaction rivolti in particolare alle tre principali categorie di stakeholder interni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• studenti e laureati;</li> <li>• personale docente e di ricerca;</li> <li>• personale tecnico e amministrativo.</li> </ul> <p>Nel 2023 l'UnivPM ha riconfermato la propria adesione al progetto Good Practice. I risultati delle indagini di customer satisfaction sono stati analizzati nell'ambito di focus group che hanno coinvolto i referenti del Rettore e i responsabili dei servizi per analizzarne punti di forza e ambito di miglioramento e garantire una programmazione coerente degli obiettivi di performance organizzativa.</p> <p>A partire dal 2023, inoltre, ha sviluppato la Carta dei Servizi, che entrerà a regime nel 2024, e che rappresenta uno strumento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comunicazione per promuovere la conoscenza dei servizi attraverso informazioni sempre più accessibili, trasparenti e complete finalizzate a implementare la qualità dei servizi erogati e la partecipazione attiva degli utenti destinatari dei servizi medesimi;</li> <li>- programmazione in quanto consente di definire obiettivi utilizzando come input i risultati della customer satisfaction. (cap.4.2 PIAO 2024-2026)</li> </ul>

**Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

**Performance**

<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>NOTE O COMMENTI</b>
<b>28.</b>	Se SI (al punto 27), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, AlmaLaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</b> <b>2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)</b>	<b>1-</b> Good Practice AlmaLaurea Anvur – rilevazione opinione dei docenti secondo le LLGG Anvur 2017 <b>2-</b> focus group
<b>29.</b>	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati <b>2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> <b>3) banche dati dell'ateneo</b> 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.

Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026

Performance

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	NOTE O COMMENTI
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		<p><b><u>Monitoraggio in corso di esercizio</u></b>                      Il monitoraggio è effettuato con cadenza semestrale con riferimento ai dati rilevati al 30 giugno.                      Per gli <b>obiettivi direzionali</b>, il monitoraggio avviene tramite la misurazione dello stato di avanzamento, calcolato come media dello stato di avanzamento rispetto ai target dei piani di azione ad essi collegati.                      Per gli <b>obiettivi dipartimentali</b>, poiché essi sono espressione dell'integrazione delle componenti tecnico-amministrativa e docente, gli indicatori sono di norma sintesi dei risultati ottenuti da entrambe le componenti. Pertanto, nell'ambito del ciclo della performance, non sono definiti indicatori specifici, ma il monitoraggio avviene tramite la misurazione della media degli stati di avanzamento rispetto ai target degli obiettivi operativi ad essi collegati.                      Per i <b>piani di azione e gli obiettivi operativi</b>, il monitoraggio avviene tramite la misurazione dello stato di avanzamento rispetto ai target definiti con riferimento a ciascun indicatore. Nel caso in cui ad un piano di azione o ad un obiettivo operativo siano associati più indicatori, lo stato di avanzamento è dato dalla media delle percentuali di avanzamento calcolate per ciascun indicatore.</p> <p><b><u>Misurazione dei risultati, valutazione e rendicontazione</u></b>                      Le strutture assegnatarie degli obiettivi di performance organizzativa, entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento, rilevano i dati di misurazione dei risultati riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente.                      Il grado di raggiungimento degli <b>obiettivi direzionali</b> è calcolato come media del grado di raggiungimento dei piani di azione ad essi collegati.                      Il grado di raggiungimento degli <b>obiettivi dipartimentali</b> è espresso dalla media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi operativi ad essi collegati.                      Il grado di raggiungimento dei <b>piani di azione e degli obiettivi operativi</b> è determinato considerando la percentuale di realizzazione dell'indicatore o, in caso di più indicatori, la media delle percentuali di realizzazione degli stessi.</p> <p>(da PIAO 2024-2026 rimando a cap. 4.1 del SMVP 2024 e PIAO 2023-25)</p>

**Sezione 2: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

**Performance**

<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>NOTE O COMMENTI</b>
<b>31.</b>	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.