

## All.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 2024?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Sì Il SMVP 2024 include come novità l'attribuzione di un peso relativo alla performance istituzionale nella misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale, dei Dirigenti e degli EP con responsabilità di struttura (pag.16). Inoltre, il documento recepisce le «nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale» (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28/11/2023), in particolare includendo degli indicatori relativi alle competenze manageriali volti a porre al centro del processo di misurazione la <i>leadership</i> (All.1 – Competenze manageriali pag.19) e introducendo la valutazione dal basso del personale dirigente e del personale afferente alle categorie EP e D con responsabilità di struttura (pag.14).
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) 2) No 3) Altro (specificare)	Sì Nell'Allegato 2 Comportamenti organizzativi (pp.20-21) sono riportati gli indicatori comportamentali. Il peso dei comportamenti organizzativi sulla performance individuale è rapportato al ruolo e al livello di responsabilità, come riportato a pag. 16 nella Tabella 2.Griglia di valutazione della performance individuale complessiva.
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 2) No 3) Altro (specificare)	Sì La Tabella 2. Griglia di valutazione della performance individuale complessiva di pag.16 riporta i pesi per le quattro dimensioni (performance: istituzionale e/o organizzativa; risultati conseguiti rispetto ad obiettivi organizzativi e individuali; competenze manageriali; comportamento organizzativo) che compongono la performance individuale. Le quattro dimensioni concorrono con pesi diversi alla performance complessiva di ogni singolo dipendente; i pesi sono rapportati al ruolo e al livello di responsabilità, come riportato in Tabella 2. In particolare solo per il Direttore Generale, i Dirigenti e gli EP con responsabilità di struttura, in



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			quanto soggetti che costituiscono il punto di riferimento operativo per lo sviluppo e la realizzazione dell'azione strategica del Piano Strategico 2023-2025, i risultati conseguiti sono legati anche alla performance istituzionale. Tutti gli obiettivi (strategici, operativi, quelli individuali) nonché il comportamento organizzativo e le competenze manageriali sono rapportati a un valore massimo di realizzazione pari al 100%. La percentuale di risultato della performance individuale complessiva è determinata dalla loro somma ponderata con i pesi riportati sempre in Tabella 2.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Sì Il SMVP 2024 prevede due paragrafi: - Indicatori di performance (pag.9), dove viene definito formalmente un indicatore (caratterizzato da baseline, target ed eventuale soglia) e gli indicatori vengono classificati in base alla loro effettiva funzione; - Performance organizzative delle strutture operative (pag.12), dove viene esplicitato il metodo di calcolo del Tasso di raggiungimento dell'Indicatore (TRI) e il Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (TRO).
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) 2) No 3) Altro (specificare)	Sì Il SMVP 2024, nella sezione 1. Ciclo di gestione della performance, paragrafo Visione e principi generali, individua le seguenti fasi: Programmazione, Monitoraggio e (auto)valutazione, Rendicontazione dei risultati. Per ciascuna fase sono state individuate le dimensioni, i tempi, le modalità, i soggetti e le relative responsabilità.
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati, pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale non è variata rispetto all'anno precedente Si registra solo che per il Direttore Generale, in quanto soggetto che costituisce il punto di riferimento operativo per lo sviluppo e la realizzazione dell'azione strategica del Piano Strategico '23-'25, i risultati conseguiti sono legati anche alla performance istituzionale (pag.13). Nella Tabella 2. Griglia di valutazione della performance individuale complessiva il peso attribuito a tale dimensione per il Direttore Generale è pari al 10%.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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 è variata rispetto all'anno precedente. Si registra solo che per i Dirigenti, in quanto soggetti che costituiscono il punto di riferimento operativo per lo sviluppo e la realizzazione dell'azione strategica del Piano Strategico '23-'25, i risultati conseguiti sono legati anche alla performance istituzionale (pag.13). Nella Tabella 2. Griglia di valutazione della performance individuale complessiva il peso attribuito a tale dimensione per i Dirigenti è pari al 5%.
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"> <li>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>4) Altro (specificare)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) Non si evincono dal SMVP elementi tali da poter da giustificare che "lo strumento stimola lo sviluppo organizzativo"</li> </ol>
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)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Valutazione dal basso dei Dirigenti</li> <li>2) Valutazione tra pari del personale</li> <li>3) Valutazione collegiale</li> <li>4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</li> <li>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</li> <li>6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</li> <li>7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)</li> <li>8) Altro (specificare)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Valutazione dal basso dei Dirigenti. Il SMVP 2024 prevede a pag. 14 quanto segue: <i>"Per il personale dirigente e il personale afferente alle categorie EP e D con responsabilità di struttura la fase conclusiva contemplerà una «valutazione dal basso, nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma rigorosamente autonoma, un giudizio sul proprio superiore (ad es., con questionari anonimi volti a verificare se l'operato del dirigente è orientato a valorizzare le attitudini del personale, a incentivare la produttività, a garantire il benessere organizzativo, etc.)"</i></li> <li>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership. Nell'Al 1 – Competenze manageriali del SMVP 2024 (pag.19) sono stati inclusi degli indicatori relativi alle competenze manageriali volti a porre al centro del processo di misurazione la <i>leadership</i>.</li> </ol>
10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Si, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità e per altri Dirigenti.</li> </ol>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)	2) Sì, per il Direttore Generale; 3) Sì, anche per altri Dirigenti 4) No 5) Altro (specificare)	Nel PIAO '24-'26 è presente l'obiettivo "Riduzione gg medi di pagamento". Alla realizzazione dell'obiettivo concorrono (con diverso peso) oltre alla Direzione Finanziaria, tutti i dipartimenti e le strutture dirigenziali dell'Amministrazione (Direzione Tecnica, Direzione Risorse Umane, Direzione Didattica e Servizi agli Studenti). Per la misurazione dell'obiettivo sono individuati l'indicatore di tempo medio dei pagamenti e l'indicatore del tempo medio di ritardo di cui alla legge n.145/2018 sul totale delle fatture ricevute nell'anno di riferimento.
<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b>			
<b>Valore Pubblico</b>			
11.	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 3) No	2)-in parte <b>MOTIVAZIONE</b> 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).
12	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) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	SI Nella Sezione Valore Pubblico viene richiamato il Piano Strategico '23-'25, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 18 ottobre 2022 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 ottobre 2022, che rappresenta il documento di indirizzo complessivo e pluriennale delle politiche d'Ateneo, e individua gli obiettivi strategici e gli ambiti di azione, che hanno un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di attuare la mission e le politiche, finalizzate al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli stakeholder.
13.	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	Più di 15
14.	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 4) No	Si interni L'individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico è stato un processo di pianificazione partecipata che ha visto coinvolti: - nella definizione degli

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>obiettivi strategici il Rettore, i suoi delegati, la commissione PRO3, i Direttori di Dipartimento, il Senato e il Consiglio di Amministrazione;</p> <p>- nella definizione del PIAO (obiettivi operativi) i Delegati del Rettore, i Direttori di Dipartimento, il Direttore Generale, i Dirigenti e i vari responsabili di struttura, nonché il Consiglio di Amministrazione;</p> <p>evidenziando una buona correlazione tra l'“anima accademica” e l'“anima amministrativa” dell'Ateneo</p>
15.	<p>Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?</p>	<p>1) Sì 2) No</p>	<p>SI</p> <p>Per ogni obiettivo strategico è stato specificato tramite la corrispondente icona SDG, il collegamento ai goals dell'agenda ONU 2030 (Tabella pag.5 del PIAO '24-'26).</p> <p>Gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile indicati dall'Agenda ONU 2030 diventano, in particolare, il punto di riferimento all'interno del quale realizzare le diverse linee di azione concrete che riguardano tutti gli obiettivi strategici dell'Ateneo.</p>
16.	<p>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>	<p>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No</p>	<p>Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance.</p> <p>All'interno degli obiettivi e delle azioni contenute nel Piano Strategico si collocano anche i filoni progettuali che rispondono alla Programmazione Triennale Ministeriale 2021-2023 (PRO3). A pag. 10 del PIAO '24-'26 sono riportati i collegamenti tra gli obiettivi specifici proposti dal Ministero e i progetti previsti nel Piano Strategico '23-'25 da mettere in atto per il raggiungimento dei suddetti obiettivi.</p> <p>All'interno del PIAO '24-'26 i seguenti obiettivi operativi sono riconducibili alla programmazione Triennale di sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenziamento servizi supporto progettazione e rendicontazione progetti; Allestimento/potenziamento e promozione di spazi per sezioni specialistiche dedicate a particolari ambiti di ricerca e/o didattica; Promuovere le attività dei laboratori e delle infrastrutture di ricerca attraverso l'attivazione di un sistema di conto terzi (nell'ambito dell'obiettivo B. Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese).</li> </ul>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>- Favorire l'accessibilità in Ateneo alle persone con disabilità (nell'ambito dell'obiettivo C. Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze).</p> <p>- Informatizzazione processo learning agreement e riconoscimento CFU; Potenziamento accoglienza e affiancamento degli studenti nelle residenze (nell'ambito dell'obiettivo D. Essere protagonisti di una dimensione internazionale).</p> <p>- obiettivi legati al miglioramento della qualità dei servizi: formazione su innovazione e trasferimento tecnologico; dematerializzazione missioni; dematerializzazione tirocini extracurricolari e tirocini curriculari di area sanitaria; formazione del personale (nell'ambito dell'obiettivo E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università).</p>
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 3) No	Sì per tutti gli obiettivi A ciascun obiettivo operativo "Allegato – Mappa degli obiettivi operativi" sono associati gli stakeholder interni e/o esterni all'Amministrazione che rappresentano i soggetti destinatari/beneficiari dei risultati di performance organizzativa.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	Sì (indicatori, fonte dei dati e target). Il Piano Strategico è completato dall'allegato "Nota metodologica KPI 2023-2025: Criteri per la misurazione e il monitoraggio degli indicatori di prestazione previsti dal Piano Strategico 2023-2025", dove per ciascun KPI vengono forniti il criterio di calcolo, l'ambito di rilevazione (Ateneo/Dipartimenti), i referenti del dato, la frequenza di rilevazione, le fonti dei dati e le eventuali note specifiche. Nel PIAO '24-'26 a ciascun obiettivo operativo riportato nell'"Allegato – Mappa degli obiettivi operativi" è associato un indicatore. Oltre a una sua definizione formale, ciascun indicatore è caratterizzato dal baseline e dal target riferito all'anno 2024, oppure al biennio o al triennio di riferimento.
<b>Performance</b>			
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	SI Per gli obiettivi operativi, la loro coerenza rispetto a quelli strategici, tesa alla creazione di valore pubblico, è resa esplicita attraverso la

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			classificazione degli stessi (Tabella di pagg.13, 14 e 15 del PIAO '24-'26) rispetto alle seguenti dimensioni: - semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi; - supporto al miglioramento dell'accessibilità/pari opportunità/equilibrio di genere/sviluppo sostenibile; -supporto al miglioramento della qualità dei servizi.
20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</li> <li>2) Caratterizzato da alcune modifiche</li> <li>3) Caratterizzato da significative modifiche</li> </ol>	Complessivamente coerente e in sostanziale continuità.
21.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)</li> <li>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</li> <li>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).</li> <li>4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</li> </ol>	<p>Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)</p> <p>Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali e non dirigenziali)</p> <p>Nell' "Allegato Mappa degli obiettivi di performance organizzativa", ciascun obiettivo è affidato a una o più strutture, incluse le strutture TA dei dipartimenti, coinvolte nell'esecuzione delle attività sia in termini di coordinamento che di supporto; ciò è specificato mediante un valore percentuale positivo in corrispondenza della struttura.</p>
22.	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"> <li>1) Sì, sempre</li> <li>2) Nella maggior parte dei casi</li> <li>3) Solo in alcuni casi</li> <li>4) No, mai</li> </ol>	<p>Nella maggior parte dei casi (23 obiettivi su un totale di 48).</p> <p>In coerenza con la complessità dell'obiettivo e/o con il livello di raggiungimento dello stesso nel corso del tempo i seguenti obiettivi operativi prevedono più indicatori: 1) Innovazione del processo di pianificazione dell'offerta formativa; 2) Migliorare il grado di soddisfazione dei partecipanti ai corsi di formazione degli insegnanti; 3) Catalogo on line SUA-CdS e Regolamenti didattici dei Corsi di studio; 4) Promuovere le attività dei laboratori e delle infrastrutture di ricerca attraverso l'attivazione di un sistema di conto terzi; 5) Reingegnerizzazione processi dottorati; 6) Valorizzazione dei risultati della ricerca; 7) Supporto al consolidamento e allo sviluppo del Public Engagement; 8) Ampliamento dell'offerta formativa della Scuola di Specializzazione; 9) Potenziamento</p>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>accoglienza e servizi residenziali per docenti, ricercatori e dottorandi; 10) Potenziamento accoglienza e affiancamento degli studenti nelle residenze; 11) Riduzione gg medi di pagamento; 12) Dematerializzazione missioni; 13) Informatizzazione processo learning agreement e riconoscimento CFU; 14) Formazione per il personale tecnico-amministrativo; 15) Dematerializzazione tirocini extracurricolari e tirocini curriculari di area sanitaria; 16) Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alla CPDS; 17) Sicurezza e estensione dei servizi di rete wired e wifi; 18) Incremento numero posti alloggio; 19) Miglioramento delle condizioni di utilizzo degli spazi dell'Università; 20) Servizi PA Digitale; 21) Soluzioni smart per sportelli on-line; 22) Potenziamento canali social istituzionali; 23) Miglioramento comunicazione SIMU.</p> <p>Per gli obiettivi assegnati alle strutture TA dei Dipartimenti è stato previsto uno specifico indicatore identificabile dalla sigla 'DIP'.</p>
23.	<p>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)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Efficacia</li> <li>2) Efficienza</li> <li>3) Qualità percepita (customer satisfaction)</li> <li>5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</li> <li>6) Tempistiche/scadenze</li> <li>7) Altro (specificare)</li> </ol>	<p>Il raggiungimento degli obiettivi viene misurato attraverso indicatori di efficacia (es. n. progetti che hanno ricevuto supporto; n. strutture decentrate e configurazioni sicurezza aggiornate alla nuova dorsale); efficienza (es. % di incremento del numero di contenuti multimediali prodotti per i social); SÌ/NO (realizzazione o meno dell'obiettivo).</p>
24.	<p>Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Si tiene conto delle serie storiche</li> <li>2) Si fa riferimento a benchmark interni</li> <li>3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)</li> <li>4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</li> <li>5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</li> <li>6) altro (specificare)</li> </ol>	<p>La definizione dei target è avvenuta tenendo conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• del valore di partenza (baseline);</li> <li>• dei risultati del monitoraggio della performance 2023, per gli obiettivi previsti nel PIAO '24-'26;</li> <li>• dell'analisi dei risultati emersi dall'indagine di customer satisfaction, con individuazione degli ambiti di maggiore criticità e programmazione di opportune azioni di miglioramento.</li> </ul>
25.	<p>In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sì</li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	<p>SI</p> <p>Per ciascun obiettivo viene indicato il budget ove previsto.</p> <p>Il budget è riferito all'annualità 2024, con riferimento a quanto pianificato nel Bilancio di previsione annuale autorizzatorio 2024.</p>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>Una parte degli obiettivi presenti nel PIAO viene perseguita con la sola forza lavoro in servizio nelle strutture incaricate (pag.16 del PIAO '24-'26).</p>
26.	<p>Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?</p>	<p>1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>SI</p> <p>Nel PIAO la programmazione attuativa delle strutture TA Dipartimenti integra quella delle strutture operative tecnico-amministrative dell'Amministrazione Centrale ed è basata su specifici indicatori.</p> <p>Nel PIAO sono 11 gli obiettivi assegnati alle strutture tecnico amministrative dei dipartimenti: 1. Innovazione del processo di pianificazione dell'offerta formativa; 2. Catalogo on line SUA-CdS e Regolamenti didattici del CdS. Adeguamento al modello AVA3.0 delle pagine web del sistema AQ; 3. Accordi Quadro di Ateneo per beni e servizi; 4. Riduzione gg medi di pagamento; 5. Riduzione dei tempi medi di contabilizzazione delle operazioni di tesoreria dei Dipartimenti; 6. Dematerializzazione missioni; 7. Informatizzazione processo learning agreement e riconoscimento CFU; 8. Definizione e organizzazione dell'attività di supporto alle CPDS; 9. Sicurezza e estensione dei servizi di rete wired e wifi; 10. Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; 11. Soluzioni smart per sportelli on line.</p> <p>La programmazione attuativa dei Dipartimenti è specificata nei Piani Strategici Dipartimentali, con i quali i Dipartimenti vanno ad attuare la programmazione strategica di Ateneo e contribuiscono a perseguire alcuni obiettivi strategici di Ateneo definendo iniziative accademiche da intraprendere nelle seguenti aree: Formazione, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione.</p>
27.	<p>Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?</p>	<p>1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>SI</p> <p>A due strutture (Area Teaching and Learning e Post Laurea; Centro Residenziale) sono stati assegnati obiettivi che prevedono indicatori/target di customer satisfaction. Gli utenti interessati sono: personale docente; studenti</p>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
28.	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.)	Questionari di Ateneo Per l'obiettivo "Migliorare il grado di soddisfazione dei partecipanti ai corsi di formazione degli insegnanti" si prevede per ogni corso la somministrazione di un questionario con almeno 10 domande e una domanda finale "sei completamente soddisfatto del servizio offerto". Per l'obiettivo "Potenziamento accoglienza e affiancamento degli studenti nelle residenze" è previsto la somministrazione di un questionario per monitoraggio esito incontri.
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)	Per la misurazione finale dei risultati diverse sono le fonti dei dati: dati certificati e pubblicati; Banche dati dell'Ateneo (Pentaho, Sprint, Esse3, IRIS); relazione del monitoraggio del personale responsabile della gestione dell'obiettivo accompagnata da prove documentali.
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il SMVP vigente (pag.11) prevede un momento di formale monitoraggio intermedio, a conclusione del quale è prevista la predisposizione di un Resoconto intermedio sulla performance, allo scopo di rilevare tempestivamente eventuali criticità e mettere in atto le azioni correttive utili al loro superamento, anche tramite la rimodulazione di obiettivi, indicatori o target.
31.	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)	No