

### **Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance Anno 2024**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) relaziona sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni, secondo quanto previsto dalle *Linee Guida 2024 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione* approvate con delibera n. 70 del 4 aprile 2024 del Consiglio Direttivo ANVUR.

I contenuti della Scheda Allegato 3) alle stesse sono stati adattati alle specificità della SZN, e si focalizzano sui seguenti punti di attenzione relativi a:

- 1) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance edizione 2024 – ciclo performance 2024
- 2) Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

| <b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b> |   |   |
|---|---|---|
| <b>N.</b>   | <b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>  | <b>RISPOSTA</b>   |
| 1   | L'ente ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?                       | <b>SI.</b><br>La SZN ha aggiornato il proprio SMVP con delibera del CdA n. 18 del 25 marzo 2024, a seguito di parere favorevole espresso dall'OIV in data 24 febbraio 2024.<br><br>Il testo recepisce le indicazioni fornite dall'OIV con verbale 1/2024 del 26 gennaio 2024. Le principali modifiche apportate al SMVP sono state motivate dalla necessità di sintetizzare ed integrare i contenuti che apparivano ridondanti nella precedente versione, allineare i riferimenti al sistema premiale – altrimenti sparsi in vari paragrafi del documento – in una sezione schematica integrata, l'istituzione di un comitato di conciliazione per i casi previsti, provvedere ad una migliore definizione degli indicatori di qualità e di quelli di quantità. |
| 2.  | Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi? | <b>SI.</b><br>Il SMVP (sez. 3) prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi quale componente della valutazione annuale del personale della SZN con incarichi di responsabilità, così articolata in relazione al ruolo del valutato:<br><br>Direttore Generale: Questionario effettuato da valutatore e diretti collaboratori.<br><br>Coordinatori di Area e Responsabili dei Servizi dell'Amministrazione Centrale, Direttori di Dipartimento e dei Direttori/Coordinatori di Sedi Territoriali Tipo A: questionario effettuato da valutatore, pari grado e diretti collaboratori.<br><br>Coordinatori di Sedi Territoriali Tipo B: Questionario effettuato da valutatore,  |

| <b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b> |   |  |
|---|---|--|
| <b>N.</b>   | <b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>  | <b>RISPOSTA</b>  |
|   |   | <p>pari grado e collaboratori diretti – il questionario ha solo fine esplorativo e va considerato nell’ambito della valutazione partecipativa</p> <p>Personale non in posizione di responsabilità:<br/>Questionario effettuato da valutatore, pari grado e collaboratori diretti – il questionario ha solo fine esplorativo e va considerato nell’ambito della valutazione partecipativa da parte del Direttore Generale e/o del Responsabile della Struttura di afferenza.</p> <p>La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale si basa sulla compilazione di un questionario sulle competenze alle persone individuate all’interno dell’organizzazione che hanno un collegamento diretto con il valutato (il valutatore, i colleghi di pari livello e i diretti collaboratori) nonché la richiesta di una compilazione in autovalutazione.</p>  |
| 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? | <p><b>SI</b></p> <p>Il SMVP (sez. 3) esplicita per ogni categoria di personale la composizione della valutazione annuale con il seguente peso relativo:</p> <p>Direttore Generale: raggiungimento obiettivi strategici (60%), comportamenti organizzativi (40%).</p> <p>Direttori di Dipartimento, Direttori di Sedi-A, Coordinatori dell’Area dell’Amministrazione Centrale: raggiungimento obiettivi annuali (60%), comportamenti organizzativi (40%).</p> <p>Coordinatori dei Servizi dell’Amministrazione Centrale, Responsabili delle strutture identificate nei Dipartimenti/Sedi di Tipo-A: raggiungimento obiettivi annuali (70%), comportamenti organizzativi (30%).</p> <p>Responsabile di Ufficio/Struttura tecnica dell’Amministrazione Centrale: raggiungimento obiettivi annuali (75%), comportamenti organizzativi (25%).</p> <p>Coordinatori di Sedi Territoriali di Tipo B: Raggiungimento obiettivi assegnati</p> <p>Personale non in posizioni di responsabilità: Risultato finale raggiunto su obiettivi assegnati.</p> <p>Alcune incoerenze nella denominazione degli obiettivi delle diverse tipologie sono state risolte con l’aggiornamento del documento.</p> |
| 4.  | Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?   | <p><b>SI</b></p> <p>La differenza tra obiettivo-indicatore- target viene chiaramente descritta in sede di definizione degli elementi essenziali del SMVP, nelle sezioni 3.1 e 3.2.1 del documento.</p>   |
| 5.  | Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?   | <p><b>SI</b></p> <p>Nel SMVP, nella sezione 3 <i>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</i> è illustrata la distinzione delle fasi di misurazione e valutazione della performance, con la seguente descrizione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Misurazione: l’attività con cui, una volta fissati gli obiettivi,</li> </ul>  |

| SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE |   |   |
|--|---|---|
| N.   | PUNTO DI ATTENZIONE   | RISPOSTA  |
|  |   | <p>attraverso grandezze stabilite ed indicatori idonei a misurarne il grado di raggiungimento, ne viene rilevato il valore raggiunto;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazione: il momento in cui le attività e i relativi risultati ottenuti vengono analizzati, interpretati e contestualizzati, alla luce degli eventuali scostamenti registrati rispetto ai valori attesi così da stabilire l'impatto sul livello di raggiungimento delle finalità dell'organizzazione.</li> </ul> <p>Nell'implementazione del SMVP viene rispettata tale distinzione.</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>Il SMVP prevede per la valutazione del Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valutatore: Consiglio di Amministrazione su proposta Organismo Indipendente di Valutazione.</li> <li>- Modalità di valutazione: Rendicontazione obiettivi Annuali + aspetti comportamentali.</li> <li>- Modalità di rendicontazione obiettivi annuali: Relazione annuale sulle attività per singolo obiettivo/fase inserita nella piattaforma gestionale dedicata.</li> <li>- Modalità di rilevazione aspetti comportamentali: Questionario effettuato da valutatore e diretti collaboratori.</li> </ul> <p>A norma dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione propone al CdA la valutazione annuale del Direttore Generale.</p> <p>Il Direttore Generale vede la propria valutazione composta di due fattori:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione per un valore complessivo di 60 punti. Nell'ambito di tale valutazione si tiene conto dei risultati raggiunti degli obiettivi assegnati. Il valore di performance raggiunto viene moltiplicato per il peso attribuito all'obiettivo in fase di assegnazione dello stesso. Qualora a un obiettivo corrispondano più fasi, si calcolerà la media dei risultati attribuiti alle fasi corrispondenti e questa media sarà moltiplicata per il peso percentuale attribuito all'obiettivo strategico.</li> <li>2) Valutazione sui comportamenti organizzativi compiuta da parte dei diretti collaboratori e del presidente per un valore complessivo di 40 punti.</li> </ol> <p>La valutazione del Direttore Generale è indipendente dall'eventuale assorbimento del ruolo di responsabile <i>ad interim</i> di una unità organizzativa da parte dello stesso; gli obiettivi della struttura de quo saranno valutati indipendentemente per identificarne il grado di raggiungimento di performance della struttura di riferimento, e non risulteranno contribuire al calcolo del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti al Direttore Generale. Nel caso di subentro di un nuovo Direttore Generale in corso d'anno, gli obiettivi già assegnatisi intendono automaticamente affidati al neo Direttore Generale, salvo diversamente disposto dal CdA, e la valutazione avviene in proporzione alla durata dell'incarico.</p> <p>Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi, non avendo un collega di pari livello, la stessa viene effettuata pesando opportunamente al 50% la valutazione del Presidente e al 50% quella dei diretti collaboratori (e.g., Direttori dei Dipartimenti, Direttori delle Aree in cui si articola l'Amministrazione Centrale).</p> <p>La valutazione è validata dall'OIV che partecipa al processo di valutazione.</p> |

| <b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b> |   |   |
|---|---|---|
| <b>N.</b>   | <b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>  | <b>RISPOSTA</b>   |
| 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) | <p>Per quanto concerne i Coordinatori di Area, Coordinatori dei Servizi dell'Amministrazione Centrale, Direttori di Dipartimento e delle Sedi territoriali di Tipo-A, Responsabili delle strutture identificate nei Dipartimenti/Sedi Tipo-A e Coordinatori di Sedi Territoriali B il SMVP riassume e schematizza la struttura del sistema di valutazione nei paragrafi:</p> <p>5.1.2 – Direttore Generale<br/>5.1.3 – Dirigenti e personale in posizione di responsabilità</p> <p>La modalità di valutazione prevede l'analisi della rendicontazione di obiettivi annuali combinata a quella degli aspetti comportamentali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalità di rendicontazione obiettivi annuali: Relazione annuale sulle attività del singolo obiettivo sulla piattaforma informatica dedicata alla gestione e monitoraggio del ciclo della performance;</li> <li>- Modalità di rilevazione aspetti comportamentali: Questionario effettuato da valutatore, pari grado e collaboratori diretti.</li> </ul> |
| 8.  | Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ente?  | <p>Lo strumento, in via di sviluppo, è il frutto di un intenso percorso di miglioramento avviato dall'Amministrazione negli ultimi due anni, e costituisce un importante stimolo allo sviluppo organizzativo della SZN.</p> <p>Il SMVP risulta rispondente ai principali requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento e prosegue l'attività di perfezionamento dello stesso anche alla luce degli esiti dell'applicazione nei precedenti cicli della performance.</p>   |
| 9.  | Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ente?   | <p>IL SMVP prevede che la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale si basi, oltre che sulla valutazione del diretto responsabile, anche sulla rilevazione effettuata tramite questionario somministrato a pari grado e collaboratori diretti per Coordinatori, Direttori di Dipartimento e altri responsabili e per il Direttore Generale.</p> <p>Tra i comportamenti rilevati è presente anche la capacità di esercitare la propria leadership.</p> <p>Pur non essendo stati previsti obiettivi specifici finalizzati alla definizione di piani formativi individuali, nel 2024 sono state avviate le procedure per la definizione di piani di formazione individuale del personale tecnico amministrativo e ricercatore.</p>   |
| 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?   | <p><b>SI</b></p> <p>Nel PIAO 2024/2026 sono stati previsti obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento fatture assegnati al Direttore Generale e ai Coordinatori di Area dell'Amministrazione Generale, poi declinati a cascata al personale degli uffici che si occupano di appalti e contabilità.</p>   |

| <b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b> |                            |                 |
|---|----------------------------|-----------------|
| <b>Valore Pubblico</b>  |                            |                 |
| <b>N.</b>   | <b>PUNTO DI ATTENZIONE</b> | <b>RISPOSTA</b> |

| <b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b> |   |   |
|---|---|---|
| 11.   | Il PIAO dell'ente risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione? | <p><b>SI, IN PARTE</b></p> <p>Nella sua redazione il PIAO della SZN segue le Linee Guida pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché la normativa antecedente riguardante la programmazione degli Enti Pubblici di Ricerca. In particolare, il PIAO segue le indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance ed è stato elaborato secondo le Linee Guida ANVUR.</p> <p>Il PIAO della SZN implementa ulteriormente – rispetto alla edizione precedente – obiettivi di Valore Pubblico in linea con il coordinamento degli EPR in corso attraverso il CODIGER.</p> <p>Il PIAO SZN integra tutti gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e tiene conto del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e dell'Aggiornamento 2023, nonché gli obiettivi della SZN per la riduzione o mitigazione dei rischi corruttivi - inseriti e integrati nel ciclo della performance.</p> <p>Il PIAO della SZN prevede una specifica sezione dedicata ai processi di innovazione amministrativa messi in atto all'interno dell'Ente ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. La sottosezione "Organizzazione del Lavoro Agile della SZN" include il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2024-2026 (POLA) per la SZN – che aggiorna il POLA già incluso nelle versioni precedenti del PIAO - descrivendo le modalità di attuazione e di sviluppo del lavoro agile nelle specifiche componenti di: livello di attuazione e sviluppo; modalità attuative; soggetti, processi e strumenti; programma di sviluppo. Il documento è stato redatto tenendo conto delle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA e indicatori di performance" di cui al D.M. 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione. Il PIAO 2024 include il Piano di Formazione del Personale recependo la Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".</p> <p>Il PIAO SZN individua, inoltre, negli "Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione" la serie di processi e strumenti efficaci per il miglioramento e mantenimento dei livelli di performance dell'Ente e funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile. Gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione sono aggiornati solo parzialmente rispetto alle edizioni precedenti, considerata la vigenza temporale e per consentire il tuning necessario legato alla riorganizzazione funzionale dell'Ente in corso anche in considerazione degli avvicendamenti di Governance che la Stazione Zoologica sta assistendo in questi mesi.</p> <p>L'edizione del PIAO 2024 della SZN tiene anche conto del documento del Dipartimento della Funzione Pubblica "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione", e include il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale della SZN, come previsto dalla normativa vigente che determina i contenuti del PIAO, allineandosi temporalmente con gli atti di programmazione strategica e finanziaria.</p> |

| <b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b> |   |   |
|---|---|---|
| 12.   | Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'ente intende perseguire le Strategie coerenti per la sua realizzazione?                 | <b>SI</b><br>Nella sottosezione "Valore Pubblico" del PIAO sono chiaramente definiti sia gli obiettivi di Valore Pubblico che le linee strategiche che la SZN intende perseguire.   |
| 13.   | Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?   | Sono presenti 8 obiettivi di Valore Pubblico.   |
| 14.   | Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?  | <b>SI, IN PARTE</b><br>La SZN ha introdotto la valutazione partecipativa della performance - nel proprio SMVP (edizione 2022) - avviando nel 2023 un'attività sperimentale di indagine e coinvolgimento per meglio interpretare le esigenze degli stakeholder "interni" ed "esterni".<br>L'approccio prevede il coinvolgimento diretto dei destinatari dell'attività e/o della prestazione erogata dalla SZN e degli stakeholder sia interni sia esterni all'organizzazione (es. borsisti, studenti, etc), per giungere a una valutazione delle performance e dei processi maggiormente partecipata e condivisa. Nella valutazione partecipativa "utenti"/"stakeholders" sono coinvolti in qualità di co-valutatori delle attività svolte e dei servizi di cui beneficiano, anche ai fini di un miglioramento organizzativo e della creazione di valore pubblico. Nella valutazione partecipativa l'utente e tutti gli stakeholder forniscono attraverso questionari di soddisfazione (cartacei e on line) elementi utili alla valutazione delle attività svolte e dei servizi di cui beneficiano, anche ai fini di un miglioramento organizzativo e della creazione di valore pubblico.<br>Così, come auspicato nel PIAO, i risultati così ottenuti e le azioni di miglioramento emerse potranno contribuire alla predisposizione di un documento maggiormente condiviso e partecipato.<br>La versione 2024-2026 del PIAO è redatta – per quanto riguarda l'individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico – in linea con lo sforzo di coordinamento degli Enti Pubblici di Ricerca attuato attraverso tavolo ad hoc del CODIGER. |
| 15.   | 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>SI</b><br>Tra gli Obiettivi di VP sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030, in particolare, all'obiettivo SDG n. 14 "La vita sott'acqua" che mira a "Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile" e n. 13 "Lotta contro il Cambiamento Climatico" che ha l'obiettivo di "Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze".<br>Un obiettivo di Valore Pubblico è riferito esplicitamente ai SDGs, con il seguente indicatore e target:<br>Identificazione di target annuali per gli SDGs di interesse della SZN<br>Rendicontazione dello stato di avanzamento in apposita sezione inclusa nella Relazione sulla Performance della SZN   |

| <b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b> |   |  |
|---|---|--|
| 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...)? | Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance (in particolar modo per la ricerca scientifica e istituzionale – VQR)   |
| 17.   | Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?   | <b>SI, IN PARTE</b><br>Gli stakeholders interni ed esterni sono stati individuati per il complesso delle attività della SZN che creano Valore Pubblico, e richiamati per alcuni obiettivi di VP.   |
| 18.   | Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?   | <b>SI</b><br>A ciascun obiettivo di VP sono associati indicatori e target.   |
| <b>Performance</b>  |   |  |
| 19.   | Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?   | <b>SI</b><br>Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono complessivamente coerenti rispetto agli obiettivi di VP, anche se non risultano esplicitamente collegati ad essi.  |
| 20.   | Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?   | Caratterizzato da significative modifiche, essendo stati previsti per la prima volta nel PIAO 2023-2025 obiettivi di Valore Pubblico e relativi indicatori e target.<br>Alcuni obiettivi di VP sono richiamati in obiettivi di performance assegnati a figure con incarichi di responsabilità. |
| 21.   | Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?  | Gli Obiettivi nel PIAO sono ricondotti singolarmente agli ambiti istituzionali, organizzativi e individuali<br><br>i medesimi ambiti sono scarsamente declinati e descritti in maniera organica.   |
| 22.   | Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?   | Sì, nella maggior parte dei casi   |

| <b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b> |   |   |
|---|---|---|
| 23.   | Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? | Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) e Tempistiche/scadenze, Incrementi  |
| 24.   | Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto?   | I criteri non sono esplicitati. Si tiene conto delle serie storiche e soprattutto si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili  |
| 25.   | In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?                  | <b>NO</b><br>Nel PIAO non sono indicate le risorse finanziarie destinate alla realizzazione degli obiettivi.  |
| 26.   | Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture)?  | <b>SI</b><br>Gli Obiettivi assegnati alle varie articolazioni della SZN sono riportati nell'apposito allegato "Obiettivi Performance SZN-2024" richiamato e raggiungibile dalla sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO. |
| 27.   | Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ente?     | <b>SI, Parzialmente,</b><br>Sono stati identificati in alcuni casi (ad es. Obiettivi assegnati a direzioni di dipartimento e sedi territoriali A)   |
| 28.   | Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)   | Questionari e survey anonimi o analoghi strumenti, rilevazione customer in relazione ai servizi e attività fruiti dall'utenza esterna (e.g., studenti, collaboratori).  |
| 29.   | Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?  | Dati certificati e pubblicati, autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo, banche dati dell'ente.  |



|     |   |  |
|-----|---|--|
| 30. | <p>Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'ente svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance?</p> | <p>Il SMVP prevede le seguenti modalità di monitoraggio intermedio e processo di modifica degli obiettivi:</p> <p>Per il Direttore Generale l'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini del controllo e del monitoraggio sull'andamento gestionale, verifica lo stato di attuazione degli obiettivi raggiunti entro il 30 giugno dell'annualità di interesse. A tal fine, l'Organismo Indipendente di Valutazione può accedere ai sistemi informativi dell'Ente ovvero richiedere l'acquisizione di una relazione scritta al Direttore Generale per il tramite della Struttura Tecnica Permanente nell'ambito del Ciclo della Performance e supporto OIV. All'esito della verifica, l'Organismo Indipendente di Valutazione informa il Consiglio di Amministrazione, segnalando eventuali criticità e/o la necessità di apportare modifiche agli obiettivi. Il Consiglio di Amministrazione esamina l'informativa fornita dall'OIV e, ove necessario, delibera senza indugio.</p> <p>Le richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi possono essere presentate anche su istanza di parte al Consiglio di Amministrazione – sentito l'OIV - nel corso dell'anno entro ma non oltre il 30 settembre dell'anno di riferimento.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante dell'OIV, delibera sulle richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi.</p> <p>In ragione di specifiche sopravvenienze, il Consiglio di Amministrazione può deliberare in merito all'assegnazione di ulteriori obiettivi non contenuti nella sottosezione Performance del PIAO.</p> <p>Per le figure di Coordinatore di Area dell'Amministrazione Centrale, Responsabile delle strutture identificate nei Dipartimenti, Responsabile di Ufficio/Struttura tecnica dell'Amministrazione Centrale, Direttore di Dipartimento, Direttore/Coordinatore di Sedi territoriali A e B, la richiesta di modifica obiettivi può essere inoltrata attraverso il sistema informatico – quando disponibile, o analogo sistema – entro il 30 settembre. Ogni richiesta di modifica dovrà essere accompagnata da specifiche esigenze sorte successivamente all'approvazione della sottosezione Performance del PIAO e dovrà essere validata dal Direttore Generale. Ogni valutato rendiconta le attività svolte in relazione ai singoli obiettivi assegnati nel corso del periodo temporale di riferimento degli stessi. In ragione di specifiche sopravvenienze, il valutatore può, eventualmente, integrare con ulteriori obiettivi, la singola scheda di valutazione previa tempestiva comunicazione al valutato. Per il Personale non in posizioni di responsabilità non è previsto un monitoraggio intermedio formale, bensì un monitoraggio continuo. I singoli valutatori potranno, su propria volontà, richiedere uno stato di avanzamento intermedio del lavoro assegnato in qualsiasi momento dell'anno. In ragione di specifiche sopravvenienze, il valutatore può, eventualmente, modificare i carichi di lavoro di una o più unità di personale fornendo una tempestiva comunicazione agli interessati.</p> |
| 31. | <p>L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?</p>                             | <p><b>SI</b></p> <p>L'OIV svolge un controllo puntuale sulla rilevazione delle misurazioni degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e un controllo a campione su quelli assegnati al personale valutato appartenente alle altre categorie e ruoli di responsabilità.</p>  |

Tutto ciò premesso, l'OIV, anche in considerazione del percorso di miglioramento e sviluppo avviato dall'Amministrazione, riconosce il complessivo buon funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, segnalando la necessità, in vista del prossimo adeguamento del SMVP e della redazione del PIAO 2025/2027, di:

- esplicitare l'albero della performance e quindi la correlazione tra obiettivi di Valore Pubblico e obiettivi strategici e operativi dei vari ambiti di programmazione previsti dal PIAO, a cominciare da quelli della performance, in modo da valorizzare il contributo di ciascuna azione alla creazione di Valore Pubblico;
- agevolare la comprensione degli elementi chiave del sistema, possibilmente rappresentando in forma schematica e/o tabellare l'articolazione della performance nei diversi livelli – istituzionale, organizzativa, individuale – e le relazioni tra essi, nonché il loro utilizzo nella valutazione del personale;
- valorizzare nel SMVP il ruolo del monitoraggio in corso di esercizio innanzitutto quale attività gestionale di competenza della SZN necessaria e fondamentale per l'individuazione delle criticità nel raggiungimento degli obiettivi e per l'attivazione di eventuali correttivi, rispetto alla quale il monitoraggio da parte dell'OIV costituisce un controllo di secondo livello, ed effettivamente implementarlo;
- chiarire che la valutazione dei dirigenti/responsabili/coordinatori è di competenza del Direttore Generale e non dell'OIV, al quale è attribuita la proposta di valutazione dei soli dirigenti di vertice, ossia nel caso della SZN il Direttore Generale;
- risolvere, in occasione del prossimo aggiornamento del documento, le incoerenze nella denominazione degli obiettivi delle diverse tipologie;
- prevedere esplicitamente la valutazione del grado di differenziazione dei giudizi in capo ai soggetti che esplicano attività di valutazione, come previsto dalla normativa;
- di legare almeno il 30% del risultato di dirigenti e responsabili al rispetto dei tempi medi di pagamento con la previsione di uno specifico obiettivo (DL 13/2023 art. 4 bis, comma 2).

L'OIV, infine, ribadisce le raccomandazioni già espresse in occasione della validazione della Relazione sulla performance 2023, ovvero:

- individuare, per il prossimo ciclo della performance, un numero limitato di obiettivi strategici da assegnarsi al Direttore Generale, che rappresentino in maniera selettiva le priorità e le linee di sviluppo amministrativo e gestionale dell'Ente, da declinarsi poi in obiettivi di natura operativa da assegnare al personale secondo il grado di responsabilità;
- ridurre il numero di obiettivi operativi da assegnare alle figure con incarico di responsabilità affinché siano effettivamente rilevanti ed utili alle attività specifiche dell'Unità Organizzativa e dell'Ente tutto;
- prevedere la fase di monitoraggio intermedio, peraltro prevista anche nella piattaforma /adottata e dal SMVP vigente, nell'ottica dell'utilità del feedback intermedio per un'eventuale riprogrammazione delle attività previste;
- correlare gli obiettivi a indicatori chiari e misurabili, definire ex ante un grading di raggiungimento del target, e assicurare una rendicontazione puntuale e coerente con le richieste dell'indicatore;
- formare il personale coinvolto nella rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi garantendone una conoscenza adeguata del processo della performance e degli strumenti di monitoraggio;
- garantire un maggior rispetto delle tempistiche previste dalla normativa e dal Sistema della

performance;

- favorire la formulazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo/fase in maniera tale da consentire che lo stesso sia supportato da adeguata documentazione riscontrabile oggettivamente, evitando le auto-dichiarazioni non supportate da documentazione che attesti l'effettivo grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Data 09/10/2024

Elena Palumbo \_\_\_\_\_

Federica Dal Brun \_\_\_\_\_

Fulvia Ottonello \_\_\_\_\_