



Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito del PIAO (per le sole università statali)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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)

Eventuali Note o commenti:

Dal Verbale n° 1 del 22 gennaio 2024, sottoscritto dal Nucleo di Valutazione allora in carica, si evince testualmente che «[...] il 10 gennaio 2024 è pervenuta al Nucleo la nota prot. n. 2840 del Direttore Generale, con la quale si richiede al Nucleo di Valutazione di esprimere un parere ai sensi dell'art. 7, co. 1, D.lgs. 150/2009 sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. [...]

Con nota prot. n. 46978 del 17 febbraio 2023 l'Ateneo ha costituito un Gruppo di Lavoro incaricato di procedere ad un aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo che rispondesse alle sollecitazioni espresse dal Nucleo di Valutazione e recepisce gli interventi normativi intervenuti in materia negli ultimi anni. Il nuovo Sistema è stato inviato alle Organizzazioni Sindacali di Ateneo con nota prot. n. 223757 del 19 dicembre 2023».

Il nuovo sistema recepisce le disposizioni introdotte dall'art. 6 del DL 80/2021 che prevede l'adozione per le PA del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui il Piano della Performance costituisce una delle componenti essenziali; esso recepisce

- le disposizioni introdotte dalla Legge n. 41/2023 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l'esercizio di deleghe legislative" secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale e dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva, dimensione valutativa già presente nel precedente SMVP ma con incidenza sulla valutazione complessiva pari al 20%;
- chiarisce e meglio definisce le modalità di definizione degli obiettivi;
- introduce la dimensione della performance istituzionale, distinta dalla performance organizzativa, basata su indicatori globali di Ateneo trasversali all'intera amministrazione.

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)

Eventuali Note o commenti:

I comportamenti organizzativi, illustrati nel par. 8 relativo ai “Modelli di valutazione del personale”, risultano differenziati in funzione del ruolo ricoperto nell’organizzazione (Direttore Generale, Dirigenti, Personale EP, Personale D-C-B). In particolare:

- **Per il Direttore Generale** il 20% della performance individuale deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: *Capacità organizzativa; Capacità gestionale; Capacità relazionale; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100* (SMIVAP, par. 8.1, p. 20).
- **Per i Dirigenti** il 20% della performance individuale deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: *Competenza tecnica; flessibilità e capacità di adattamento; Gestione economica, organizzativa e delle risorse umane; Orientamento alla qualità interna e all’innovazione; Leadership organizzativa e problem solving; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100* (SMIVAP, par. 8.2, p. 24).
- **Per il Personale EP** il 30% della performance individuale deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: *Gestione e sviluppo dei propri collaboratori; Orientamento al risultato; Orientamento all’utenza; Problem solving; Innovazione e flessibilità* (SMIVAP, par. 8.3, p. 28).
- **Per il Personale D-C-B** il 40% della performance individuale deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: *Orientamento all’utenza interna ed esterna; Flessibilità e autonomia; Problem solving; Comportamento rispetto al cambiamento* (SMIVAP, par. 8.4, p. 31).

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)

Eventuali Note o commenti:

I pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti sono esplicitati dettagliatamente nel documento (par. 8, pag. 20), e stabiliti come di seguito indicato:

- **Per il Direttore Generale:** *performance istituzionale* peso pari a 42%; *performance organizzativa* - denominata di struttura - peso pari a 18%; *performance individuale* peso pari a 40%, di cui il 20% deriva dal comportamento organizzativo (SMIVAP, par. 8.1, p. 20).
- **Per i Dirigenti:** *performance istituzionale* peso pari a 42%; *performance organizzativa* - denominata di struttura - peso pari a 38%; *performance individuale*, che deriva dal comportamento organizzativo, peso pari a 20% (SMIVAP, par. 8.2, p. 24).
- **Per il Personale EP:** *performance istituzionale* peso pari a 40%; *performance organizzativa* - denominata di struttura - peso pari a 30%; *performance individuale*, che deriva dal comportamento organizzativo, peso pari a 30% (SMIVAP, par. 8.3, p. 28).
- **Per il Personale D-C-B:** *performance organizzativa* - denominata di struttura - peso pari a 60%; *performance individuale*, che deriva dal comportamento organizzativo, peso pari a 40% (SMIVAP, par. 8.4, p. 31).

4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- 1) Sì
- 2) No
- 3) Altro (specificare)

Eventuali Note o commenti:

La differenza tra obiettivo – indicatore – target si evince dal par. 7 “Formulazione Obiettivo”, in cui sono fornite alcune indicazioni per una corretta definizione degli obiettivi operativi, e di conseguenza, degli indicatori, target semestrale e target annuale.

Si rileva che l'Amministrazione ha recepito quanto raccomandato dal Nucleo di Valutazione precedentemente in carica nella “Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance – Anno 2023”.

5. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

- 1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)
- 2) No
- 3) Altro (specificare)

Eventuali Note o commenti:

La metodologia adottata nella stesura del documento contempla la previsione di distinte sezioni, in cui vengono esplicitate le due fasi.

La fase di misurazione si realizza attraverso l'analisi delle componenti di valutazione descritte nei paragrafi relativi alla performance istituzionale, organizzativa di struttura e individuale (par. 3, 4 e 5, p. 11 e ss.)

La fase di valutazione viene descritta con riguardo ai differenti modelli adottati per categoria di personale (par. 8, p. 20 e ss.).

6. 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

Eventuali Note o commenti:

La valutazione della performance del Direttore Generale (par. 8.1, p. 20) è riconducibile alle seguenti componenti di analisi:

- *performance istituzionale*, composta dalle dimensioni:
 - il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza (Indice di tempestività dei pagamenti calcolo effettuato, come da DPCM 22 settembre 2014, attraverso il sistema di contabilità di Ateneo e Tempo medio pubblicazioni obbligatorie su n. 3 sezioni di Amministrazione Trasparente) (**dimensione A**);
 - il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità (**dimensione B**);
- *performance organizzativa di struttura* composta dalle dimensioni:
 - l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction (dimensione C);

- il 10% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati (dimensione D);
- *performance individuale composta dalle dimensioni:*
 - il 20% deriva dal grado di raggiungimento di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (dimensione E);
 - il 20% deriva dal comportamento organizzativo (dimensione F).

Il processo prevede entro il 31 gennaio di ciascun anno l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione (p. 7).

La valutazione annuale è approvata dal Consiglio di Amministrazione secondo il seguente iter:

- **Fase I:** il NVA sulla base delle risultanze della relazione della performance formula la propria proposta di valutazione relativa al Grado di realizzazione obiettivi operativi (**dimensioni D-E**) e la trasmette al Rettore;
- **Fase II:** il Rettore acquisisce le risultanze relative agli Indicatori Globali (**dimensione A**), al rispetto dell'adempimento in tema di pari Opportunità (**dimensione B**), alla Customer Satisfaction (**dimensione C**) e formula la proposta di valutazione del Comportamento organizzativo (**dimensione F**).
- **Fase III:** il Consiglio di Amministrazione formula la valutazione finale sulla base delle proposte del Rettore e del Nucleo di Valutazione.

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

Eventuali Note o commenti:

La valutazione della performance dei Dirigenti (par. 8.2, p. 24) è riconducibile alle seguenti alle seguenti componenti di analisi:

- *performance istituzionale, composta dalle dimensioni:*
 - il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza (Indice di tempestività dei pagamenti calcolo effettuato, come da DPCM 22 settembre 2014, attraverso il sistema di contabilità di Ateneo e Tempo medio pubblicazioni obbligatorie su n. 3 sezioni di Amministrazione Trasparente) (**dimensione A**);
 - il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità (**dimensione B**);
- *performance organizzativa di struttura composta dalle dimensioni:*
 - l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction (**dimensione C**);
 - 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale (**dimensione D**);
- *performance individuale composta dalle dimensioni:*
 - il 20% deriva dal comportamento organizzativo (**dimensione E**).

Il processo prevede entro il mese di dicembre di ciascun anno la formulazione di una proposta degli obiettivi di performance da parte dei Dirigenti al Direttore Generale. La valutazione dei risultati è effettuata dal Direttore Generale.

8. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- 1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
- 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
- 3) **Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento**
- 4) Altro (specificare)

Eventuali Note o commenti:

Il Nucleo raccomanda di recepire le novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 e dalla Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023.

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)
- 8) Altro (specificare)

Eventuali Note o commenti:

Relativamente al punto 1) e 2), si specifica che il SMVP prevede meccanismi di customer satisfaction, rivolti al personale docente e personale tecnico amministrativo per la valutazione della performance organizzativa di struttura del Direttore Generale e dei Dirigenti in misura pari all'8% della valutazione complessiva (par. 4.1, p. 13).

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**
- 2) **Sì, per il Direttore Generale**
- 3) **Sì, anche per altri Dirigenti**
- 4) No
- 5) **Altro (specificare)**

Eventuali Note o commenti:

Il SMIVAP prevede una sottodimensione di valutazione della performance istituzionale denominata “*Indice di tempestività dei pagamenti calcolo effettuato, come da DPCM 22 settembre 2014, attraverso il sistema di contabilità di Ateneo*”. Tale componente incide sulla valutazione del Direttore Generale, dei Dirigenti e del Personale di categoria EP in misura pari al 40% della valutazione complessiva (SMVP par. 3, p. 11).

Il Nucleo apprezza il recepimento tempestivo della norma, raccomandando una maggiore esplicitazione alla luce della Circolare DRGS del 03/01/2024, n. 1.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026

- Valore pubblico -

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

Eventuali Note o commenti:

Il documento definisce gli aspetti programmatico-gestionali dell’Amministrazione che discendono dalla pianificazione strategica, come emerge dalla rappresentazione, fornita nell’allegato 1.3 – Albero della performance, in cui è resa una chiara e puntuale declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, aggregati per azioni strategiche e indicatori e metrica strategico-operativa.

Il PIAO 2024-2026 prevede, inoltre, l’inserimento di obiettivi di sostenibilità, desunti dal “Piano di Sostenibilità 2023-2025” e di obiettivi volti a promuovere l’uguaglianza di genere, desunti dal “Piano per la Parità di Genere – GEP”, di cui allegato 1.2.

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

Eventuali Note o commenti:

La sez. 2 (par. 2.1, p. 26) del documento descrive gli interventi strategici finalizzati alla creazione di valore pubblico attraverso la trattazione dei principali documenti di programmazione: Piano Strategico 2023-2025, Programmazione Triennale PRO3, Piano di Sostenibilità di Ateneo, delle Politiche per l’Assicurazione della Qualità, delle strategie di sviluppo dell’Ateneo nell’ambito del PNRR, nonché in materia di lavori pubblici e servizi/appalti, di specifiche iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, degli interventi in materia di genere e pari opportunità.



A valle, definisce negli allegati 1.2 e 1.3, gli obiettivi operativi 2024 finalizzati a creare valore pubblico per tutti gli stakeholder interni ed esterni all'Ateneo, attraverso il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa.

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**

Eventuali Note o commenti:

Il Nucleo raccomanda di rendere maggiormente agevole la consultazione del documento, prevedendo, ad esempio, laddove presenti, collegamenti ipertestuali a documenti già approvati e pubblicati sul sito di Ateneo.

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

Eventuali Note o commenti:

Per l'elaborazione del Piano sono stati coinvolti gli esponenti dei settori che rappresentano le varie filiere programmatiche che vanno a confluire nel PIAO. Il coordinamento dei lavori è stato tenuto dal Direttore generale, coadiuvato dall'Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo (cfr. Premessa, p. 6).

Si raccomanda, tuttavia, di implementare meccanismi di consultazione sia interni che esterni al fine di coinvolgere maggiormente i portatori di interessi.

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?

- 1) **Sì**
- 2) No

Eventuali Note o commenti:

La sezione 2 (par. 2.1.3, p. 40 e par. 2.2.3 p. 54) dedicata al Valore Pubblico prevede un collegamento con il Piano di Sostenibilità di Ateneo, in cui sono contemplati 9 obiettivi in linea con l'agenda ONU 2030. Tali obiettivi sono declinati in obiettivi operativi del personale (All. 1.2).

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
- 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance



4) No

Eventuali Note o commenti:

A livello di valore pubblico, il documento, sezione 2 (par. 2.1, p. 26), prevede un collegamento con la Programmazione Triennale PRO3; il Piano delle Politiche per l'Assicurazione della Qualità, le strategie di sviluppo dell'Ateneo nell'ambito del PNRR nonché in materia di lavori pubblici e servizi/ appalti; specifiche iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo; interventi in materia di genere e pari opportunità.

A livello di obiettivi di performance, gli obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR sono desumibili nell'allegato 1.2 - Obiettivi operativi 2024 e nell'allegato 1.3 - Albero della 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
- 3) **No**

Eventuali Note o commenti:

Il Nucleo di Valutazione raccomanda di mappare gli obiettivi in relazione alle categorie di stakeholder destinatarie dei risultati raggiunti.

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

Eventuali Note o commenti:

In relazione alla Pianificazione Strategica di Ateneo, per ciascun ambito (par. 2.1.1.1, p. 30 e ss.) e agli obiettivi operativi – Albero della performance (All. 1.3) sono presenti indicatori, valore base, target annuali e fonte dei dati.

– Performance –

19. Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- 1) Sì
- 2) **In parte**
- 3) No

Eventuali Note o commenti:

La coerenza degli obiettivi operativi rispetto agli obiettivi di valore pubblico è rappresentata con chiarezza in relazione alla pianificazione strategica, di sostenibilità e in materia di uguaglianza di genere. Nella rappresentazione fornita, di cui All. 1.2 e 1.3, gli obiettivi risultano, difatti, aggregati a

livello di azioni strategiche e tipologia di obiettivo, tra cui gli obiettivi di sostenibilità e gli obiettivi volti a promuovere l'uguaglianza di genere.

In relazione agli obiettivi relativi alla PRO3, all'assicurazione della qualità, per le strategie di sviluppo nell'ambito del PNRR, la coerenza si evince dalla natura degli obiettivi stabiliti.

20. Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?

- 1) **Complessivamente coerente e in sostanziale continuità**
- 2) Caratterizzato da alcune modifiche
- 3) Caratterizzato da significative modifiche

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)**
- 3) **Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).**
- 4) **Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)**

Eventuali Note o commenti:

Negli allegati 1.2, 1.3 e 1.4 sono indicati le “strutture responsabili” e “le strutture obiettivi”, da cui sono desumibili i livelli dell'organizzazione di riferimento rispetto a ciascun obiettivo assegnato.

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
- 3) **Solo in alcuni casi**
- 4) No, mai

Eventuali Note o commenti:

Cfr. Allegati 1.2 e 1.3.

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)
- 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- 6) Tempistiche/scadenze
- 7) Altro (specificare)

Eventuali Note o commenti:

Il raggiungimento degli obiettivi viene misurato attraverso indicatori di efficacia (a titolo esemplificativo: numero item catalogati dei Fondi) ed efficacia (a titolo esemplificativo Creazione



banca dati e report di monitoraggio equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale docente e TA)

24. Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- 1) **Si tiene conto delle serie storiche**
- 2) Si fa riferimento a benchmark interni
- 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)
- 4) **Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder**
- 5) **Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili**
- 6) altro (specificare)

Eventuali Note o commenti:

Relativamente:

- **al punto 1)**, si rilevano nell'Albero della Performance (All. 1.3) serie storiche normalizzate, a partire da un valore base rilevato da fonte dati interne, sull'annualità precedente e immediatamente successiva;
- **al punto 4) e 5)**, nel par. 2.2.3 Obiettivi operativi, è specificato che «[...] Il processo di individuazione degli obiettivi operativi 2024 si è articolato in diverse fasi che hanno preso avvio nel mese di novembre attraverso la consultazione da parte della Direzione Generale di tutti i Responsabili delle strutture amministrative, [...] **chiamati a formulare una proposta di obiettivi orientati al superamento delle criticità emerse dalla Customer Satisfaction realizzata nell'ambito del Progetto Good Practice e funzionali al perseguimento degli obiettivi e delle strategie definite dall'Ateneo**»;
- **inoltre con riguardo al punto 5)**, nell'ambito della rappresentazione dell'Albero della Performance (All. 1.3), sono indicati target individuati attraverso valori base e fonti dati, quest'ultimi corrispondenti, nella maggior parte dei casi, a strutture.

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)

Eventuali Note o commenti:

Nel documento, par. 2.2.2 è testualmente indicato: «*Nell'Università del Salento il raccordo tra la programmazione finanziaria e di bilancio e il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PiAO) è assicurato attraverso la quantificazione dei costi del complesso delle azioni riconducibili alle Aree strategiche individuate nel Piano strategico. Il Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale alloca le risorse classificandole nell'Area strategica di riferimento, assicurando al contempo la sostenibilità economica degli obiettivi strategici e delle azioni in esso definite, nel rispetto dei vincoli finanziari e degli obblighi di legge. Dalle Azioni strategiche definite nel Piano strategico discendono gli obiettivi operativi assegnati al personale secondo le modalità già descritte nel paragrafo precedente*».

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)

Eventuali Note o commenti:

Tale indicazione è fornita negli Allegati 1.2 e 1.3.

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)

Eventuali Note o commenti:

Dal documento non si riscontra la presenza di obiettivi e connessi target, il cui raggiungimento sia connesso a momenti sperimentali di valutazione della soddisfazione dell'utenza interna e/o esterna.

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)

Eventuali Note o commenti:

A titolo esemplificativo e non esaustivo: IRIS, Banca Dati SUA-CDS, Banca dati ANS, Esse3, Reportistica Dipartimenti/Ateneo

30. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

L'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con periodicità infrannuale nel periodo 30 giugno - 31 luglio. Il Nucleo di Valutazione valuta le evidenze fornite dal Direttore Generale con le eventuali proposte di assestamento e, qualora lo ritenga necessario, formula le opportune raccomandazioni, ovvero segnala la necessità di adottare interventi correttivi in corso d'anno. Detti interventi correttivi saranno sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (cfr. SMVP 2.7, p. 10).

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)

Eventuali Note o commenti:

Il Nucleo effettua una verifica su tutti gli obiettivi operativi del Piano Performance, analizza le evidenze prodotte dalla struttura responsabile per ognuno di essi e, in caso di necessità, acquisisce gli approfondimenti necessari ad accertare il grado di raggiungimento dei risultati.