

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

| N. | PUNTO DI ATTENZIONE | RISPOSTA | EVENTUALI NOTE O COMMENTI |
|--|---|---|---------------------------|
| 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) | |
| <p>Le principali modifiche sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definizione dettagliata del processo del ciclo della performance e della correlazione tra performance organizzativa e individuale; - valorizzazione dei meccanismi di calibrazione e dei modelli di feedback adottati; - previsione di una quota di valutazione riservata ad obiettivi relativi alla riduzione dei tempi di pagamento ai sensi dell'art. 4 bis del D.L. 24/02/2023 n. 13, nella valutazione della performance individuale del Direttore Generale del personale dirigenziale, del personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità; - revisione, in linea con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28/11/2023, delle componenti della valutazione della performance individuale, degli indicatori e delle metriche relativi ai comportamenti organizzativi, del Direttore Generale e del personale dirigenziale; - introduzione, in forma sperimentale, nella valutazione della performance individuale del Direttore Generale e del personale dirigenziale relativa ai comportamenti organizzativi, di indicatori di Customer Satisfaction pertinenti all'efficacia percepita dagli utenti, rilevata nell'ambito del progetto Good Practice; - revisione delle metriche di valutazione della performance individuale relativa ai comportamenti organizzativi del personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità; - armonizzazione della terminologia utilizzata per il personale alla luce del sistema di classificazione professionale descritto nell'ipotesi di CCNL del comparto Istruzione e Ricerca; - valorizzazione della formazione nel processo di misurazione e di valutazione della performance; - specificazione di altre forme di premialità di natura non economica. | | | |
| 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) | |
| <p>Sono differenziati sulla base di specifici descrittori individuati in relazione ai profili professionali ricoperti, alle diverse responsabilità ed ai livelli di autonomia richiesti dai diversi ruoli. Le competenze comportamentali sono osservate a consuntivo dal soggetto valutatore, eventualmente coadiuvato da un valutatore intermedio (è il caso del personale di categoria EP o di categoria D con incarichi di responsabilità afferente ai Dipartimenti, rispetto ai quali la valutazione dei risultati raggiunti spetta al Direttore Generale, sentito il Direttore di Dipartimento cui afferisce il dipendente)</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? | 1) Sì 2) No 3) Altro (specificare) | Tabella SMVP pag. 6 |
| 4. | Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target? | 1) Sì 2) No 3) Altro (specificare) | SMVP pag. 2 |
| 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) | |

La fase di misurazione finale consiste nella rilevazione di un valore quantitativo, che mostra il grado di raggiungimento degli obiettivi, tenuto conto delle rendicontazioni prodotte dai valutati tramite un processo di autovalutazione, nonché fattori, delle motivazioni e delle esigenze di contesto che possono aver influito sull'allineamento o scostamento rispetto risultati attesi.

La fase di valutazione consiste nell'analisi dei valori misurati al fine di formulare un giudizio quantitativo finale contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi. Il giudizio viene espresso in specifiche schede che contemplano le differenti componenti di performance a seconda della categoria di appartenenza del valutato.

| | | | |
|----|--|--|--|
| 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 | | |
|----|--|--|--|

La valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale viene effettuata all'interno di un processo che prevede le seguenti fasi:

- I. il Direttore Generale, elabora una Relazione che rendiconta le attività svolte per ciascun obiettivo assegnatogli l'anno precedente, con il supporto di dati qualitativi o quantitativi, secondo gli indicatori, e i target attesi;
- II. il Rettore, analizzata la relazione, formula un parere e trasmette, entrambe le documentazioni al Nucleo di Valutazione;
- III. il Nucleo, sentito il Rettore, formula la proposta di valutazione del Direttore Generale. Tale proposta viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione che ne determina la valutazione della performance del Direttore Generale.

La struttura aggiornata del sistema di valutazione del Direttore Generale è descritta esaustivamente nel par.7 sezione II – La valutazione della performance dello SMVP 2024. Rispetto al 2023, alla luce della Circolare della Funzione Pubblica e delle Osservazioni del NdV, sono stati rimodulati i comportamenti attesi, i descrittori e i pesi correlati su cui si basa la misurazione.

Con particolare riferimento alla componente di valutazione del comportamento relativa alla “Capacità di valutazione del personale dirigenziale”, si specifica che il criterio utilizzato per la misurazione è rappresentato dal grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascuno dei valutati attraverso il coefficiente di variazione della distribuzione della valutazione espresso come rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni dei dirigenti. Il coefficiente di variazione viene confrontato con il valore target fissato per l'anno 2024 in 1,5%. Il punteggio massimo attribuibile,

pertanto, relativo ai gradi di giudizio dei comportamenti viene attribuito con un coefficiente di variazione della distribuzione delle valutazioni pari o superiore a 1,5%.

I gradi dei giudizi sono i seguenti: *Comportamento non conforme*: punti da 0 a 40; *Comportamento parzialmente conforme*: punti da 41 a 75; *Comportamento conforme*: punti da 76 a 100.

Il prodotto ottenuto dai pesi relativi a ciascun obiettivo assegnato per il relativo valore numerico risultante dai livelli di realizzazione determina il punteggio finale connesso ai risultati raggiunti per ciascuna componente di valutazione. La somma dei tre punteggi relativi a ciascuna componente di valutazione consentirà l'individuazione in una delle fasce di merito alle quali corrisponde l'attribuzione della percentuale di indennità di risultato da attribuire alla luce di quanto stabilito dal D.I. 30/03/2017.

| | | | |
|----|--|--|--|
| 7. | <p>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</p> | | |
|----|--|--|--|

Il Direttore Generale definisce e valuta il raggiungimento degli obiettivi che i Dirigenti devono perseguire e attribuisce loro le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali. Il Direttore verifica l'attività nella loro azione di gestione dei programmi, dei progetti e degli obiettivi assegnati, esercitando, altresì, il potere sostitutivo in caso di insufficiente attività o totale inerzia degli stessi o in motivati casi di necessità ed urgenza.

In coerenza con gli obiettivi, la positiva verifica dei risultati conseguiti, effettuata secondo il presente sistema di valutazione, è strettamente collegata all'erogazione della retribuzione di risultato, così come previsto dal relativo CCNL.

Gli obiettivi vengono assegnati nell'ambito della programmazione della performance definita nel PIAO e scaturiscono da una declinazione degli obiettivi gestionali del Direttore Generale.

Con particolare riferimento alla performance individuale, per l'anno 2024, la definizione degli obiettivi ha tenuto conto, alla luce di quanto disposto dall'art. 4 bis del D.L. 13/2023, della necessità di prevedere, un obiettivo, per una quota della valutazione avente un peso non inferiore al 30%, relativo al rispetto dei tempi di pagamento da assegnare ai dirigenti responsabili della liquidazione delle fatture commerciali.

Per la *performance organizzativa istituzionale, di struttura ed individuale*, la cui misurazione avviene mediante l'attribuzione di un punteggio quantificato rispettivamente in un massimo di 10 e 30 punti, i livelli di raggiungimento dei risultati attesi sono graduati sulla base della seguente scala di valori: *Obiettivo non raggiunto*: punti da 0 a 40; *Obiettivo parzialmente raggiunto*: punti da 41 a 75; *Obiettivo raggiunto*: punti da 76 a 100).

Precisazioni in merito alla valutazione dell'obiettivo di performance individuale relativo alla riduzione dei tempi di pagamento: per tale obiettivo saranno previsti livelli di raggiungimento da considerarsi espressi nella forma on/off - "0/100", laddove 100 corrisponderà ad un target ≤ 0 per un indicatore concernente il tempo medio di ritardo, così come indicato nella circolare DRGS del 03/01/2024, n. 1.

La valutazione dei *comportamenti organizzativi*, a cui può essere attribuito un punteggio di massimo 30 punti, avviene a consuntivo, misurando comportamenti attesi attraverso set di fattori descrittivi pesati. Alla luce della Circolare della Funzione Pubblica del 28/11/2023, e delle raccomandazioni del Nucleo di Valutazione in merito all'utilizzo dei dati acquisiti tramite le indagini di customer satisfaction come elemento di valutazione della performance, così come previsto per il Direttore Generale, i comportamenti attesi, i descrittori, e i pesi correlati, su cui si basa la misurazione, dal 2024, sono stati rimodulati come riportato nello SVMP 2024 (capitolo 8).

In particolare, la "*Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture*" è misurata tramite il grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascuno dei valutati attraverso il criterio dello scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate dai dirigenti ai responsabili delle strutture di afferenza normalizzato sullo scarto quadratico medio più alto delle valutazioni assegnate da un Dirigente (Capitolo 8, sezione 2).

Si specifica che, se la valutazione complessiva risulta “non adeguata” (punti \leq 30 punti) al dirigente non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato e sarà attivata la procedura di cui all’art. 41 del D.lgs. 150/2009 e quanto previsto in materia di responsabilità disciplinare.

A ciascun *range* di valori corrisponde una fascia di merito per un totale di quattro, alle quali è attribuito dal Direttore Generale un importo, tenuto conto di quanto previsto dal vigente CCNL e dalla disponibilità del Fondo per il finanziamento della “Retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia”. Si specifica che il personale che avrà conseguito una valutazione massima in relazione all’incarico attribuito sarà destinatario, alla luce della nuova disciplina contrattuale, di una quota massima di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato da stabilire in sede di contrattazione integrativa.

Ai fini della valutazione da parte del Direttore Generale, i Dirigenti procedono preliminarmente, entro il 30 aprile, ad avanzare allo stesso una proposta di autovalutazione, descrivendo ed attestando in maniera sintetica, rispetto a tutte le componenti di performance individuate, le attività poste in essere per il raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati. Tale proposta viene redatta da ciascun dirigente, utilizzando una scheda predisposta dall’Ufficio competente. Il Dirigente sarà tenuto a compilarla e ad esprimere un giudizio sul proprio operato, dando atto di evidenze concrete e di eventuali difficoltà incontrate nell’adozione di soluzioni. Nella stessa dovrà, altresì, dar conto delle valutazioni effettuate per il personale con incarichi di responsabilità afferenti alla Ripartizione di competenza, al fine di poter permettere la misurazione del fattore comportamentale relativo alla “*Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture*”.

Come precedentemente rilevato, la scheda costituisce la base di confronto utilizzata in sede di valutazione e di verifica della performance individuale di ciascun dirigente, valutazione che avviene tramite convocazione da parte del Direttore Generale in riunioni formali in presenza di tutte le unità coinvolte. Lo scopo è la presa di coscienza da parte del valutato dei propri punti di forza, delle proprie aree di miglioramento e, tramite il confronto tra pari e con il valutatore, addivenire, tramite l’analisi delle attività svolte, ad una valutazione ‘condivisa’.

Nella valutazione della performance, il Direttore Generale può tenere conto di quanto dichiarato dal valutato, verificando l’attendibilità di quanto espresso, la pertinenza e la coerenza con la realtà degli elementi che il valutato ha scelto di proporre.

Al termine delle riunioni, il Direttore Generale redige con i dirigenti un verbale, sottoscritto da tutti, contemplante le schede di valutazione con i punteggi assegnati. Nel caso il personale dirigente non concordi con la valutazione ricevuta, può avvalersi della procedura di conciliazione di cui al paragrafo 13.

(SMVP pagg. 14-19)

| N. | PUNTO DI ATTENZIONE | RISPOSTA | EVENTUALI NOTE O COMMENTI |
|--|---|--|---------------------------|
| 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) | |
| <p>Affinché il SMVP possa essere valutato come “uno strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento”, è necessario operare dei miglioramenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - migliorare ulteriormente il processo di valutazione garantendo l'implementazione di procedure di valutazione dal basso e di procedure di valutazione collegiale e, rispetto alla <i>calibration</i>, specificare in maniera più chiara processi previsti e strumenti utilizzati per realizzare la stessa. - Al fine di favorire lo sviluppo di sinergie tese alla creazione di valore pubblico, pianificare la creazione di un <i>integration team</i> che si occupi di implementare, in un'ottica sistemica, all'interno del PIAO, la visione strategica adottata dagli Organi di Ateneo. <p>(Parere NdV su Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance 2024)</p> | | | |
| 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) | |
| <p>In linea con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28/11/2023, sono state introdotte le seguenti novità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A seconda della tipologia di personale, gli esiti formano oggetto di specifici incontri o interviste informali, basati, <u>su una verifica tra pari 'congiunta'</u> e una valutazione 'condivisa' (nel caso del personale dirigenziale cfr. § 8 SMVP) o sul dialogo diretto tra valutato e valutatore in modo da permetterne un confronto (nel caso del personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità cfr. § 9 e § 10 SMVP). • In relazione alla valutazione dei comportamenti attesi del Direttore Generale e dei Dirigenti, alla luce della Circolare della Funzione Pubblica del 28/11/2023 (cfr. p. 5), sono stati adottati i diversi valori previsti per il raggiungimento del livello di leadership. | | | |

- L'Ateneo ha previsto forme di premialità che affiancano gli incentivi di natura strettamente economica concessi al personale
- Meccanismi di autovalutazione per il personale dirigenziale, di categoria EP e di categoria D con incarichi di responsabilità

| | | |
|-----|---|--|
| 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) | <p>1) Si, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità;</p> <p>2) Si, per il Direttore Generale;</p> <p>3) Si, anche per altri Dirigenti</p> <p>4) No</p> <p>5) Altro (specificare)</p> |
|-----|---|--|

L'obiettivo funzionale al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali è stato previsto anche per i Dirigenti che non partecipano pienamente alle procedure di pagamento delle fatture commerciali, parametrato sull'incidenza delle proprie attività sull'impatto globale dei tempi di ritardo (cfr. SMVP p. 15)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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? | <p>1) Si</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p> |
|-----|---|--|

Esso risulta, insieme al Piano Strategico da cui discende, il punto di partenza della pianificazione strategica e della programmazione operativa dell'Ateneo. Il Piano Strategico dell'Università Parthenope si sviluppa in 12 obiettivi qualificanti, raggruppati in ambiti, che rappresentano i pilastri su cui si fonda, per il periodo di riferimento, la mission dell'Università. A ogni obiettivo sono assegnate linee di azione, articolate in uno o più tasks specifici di livello inferiore, definiti Obiettivi specifici. Ciascun Obiettivo specifico è a sua volta articolato in una o più Azioni strategiche di carattere direttamente operativo. Inoltre, per ciascuno dei suddetti ambiti strategici sono previsti uno o più indicatori della performance organizzativa dell'Ateneo, di carattere quantitativo o qualitativo, a seconda della natura dell'obiettivo. L'orizzonte dei target assegnati a ciascun indicatore è stabilito per il termine dell'anno solare 2025 (o per l'arco dell'anno accademico 2024/2025) a seconda della tipologia della specifica area di intervento.

| | | |
|-----|--|---|
| 12. | Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione? | <p>1) Si (Valore Pubblico e Strategie)</p> <p>2) Si (solo Valore Pubblico)</p> <p>3) No</p> |
|-----|--|---|

La creazione di valore pubblico, intrinseco negli obiettivi definiti dal Piano Strategico adottato dall'Ateneo per il 2022-2028, rappresentano la base di questo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo (PIAO), e orientano la performance organizzativa ed individuale verso l'erogazione efficace dei servizi in ottica di soddisfacimento degli utenti.

La sinergia trasversale delle attività dell'Amministrazione in tutti gli ambiti dei 12 obiettivi qualificanti, si presta a generare valore pubblico, fornendo il necessario contributo per il raggiungimento dell'insieme degli obiettivi fissati, abbracciando tutti gli ambiti sociale ed economico e istituzionali, come indicati dall'Agenda 2030 e dal PNRR.

| N. | PUNTO DI ATTENZIONE | RISPOSTA | EVENTUALI NOTE O COMMENTI |
|--|--|---|---------------------------|
| 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 | |
| Vedere Tabella 1 – Obiettivi qualificanti di Valore pubblico del PIAO pagg. 8-9 | | | |
| 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 | |
| <p>Rettore e Direttore generale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prorettori e Delegati • Presidenti delle Scuole Interdipartimentali e Direttori di Dipartimento • Dirigenti di ciascuna area organizzativa e personale tecnico amministrativo da questi individuati <p>Il coinvolgimento degli stakeholder interni è sottinteso anche nel procedimento di assegnazione e condivisione degli obiettivi istituzionali di Ateneo.</p> | | | |
| 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 | |
| Vedere Tabella 1 – Obiettivi qualificanti di Valore pubblico del PIAO pagg. 8-9 | | | |
| 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 | |
| <p>A livello di Valore Pubblico si rimanda alla Tabella 1 – Obiettivi qualificanti di Valore pubblico del PIAO pagg. 8-9.</p> <p>A livello di Performance si rilevano obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseguimento del target della PRO3 2021-23 relativamente al numeratore dell'indicatore E_K con riferimento alle risorse assegnate per l'affidamento di contratti e supplenze • Gestione delle procedure per gli acquisti delle attrezzature scientifiche per l'attuazione del PNRR Spoke 3 e Spoke 7 • Rispetto dei tempi di pagamento • 1.3 PS Semplificazione dei regolamenti e delle procedure | | | |

- 2.2 PS Nuovi applicativi ed accesso ubiquo agli stessi
- 1.6 Organizzazione del lavoro e benessere
- Potenziare il contrasto dei rischi corruttivi e migliorare l'attuazione della trasparenza

All. 2,3 e 4 del PIAO

| | | | |
|-----|---|---|--|
| 17. | Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo? | <p>1) Si per tutti gli obiettivi</p> <p>2) Si per alcuni</p> <p>3) No</p> | |
|-----|---|---|--|

Vedere **Tabella 1 – Obiettivi qualificanti di Valore pubblico** del PIAO pagg. 8-9

| | | | |
|-----|---|---|----------------------|
| 18. | Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target? | <p>1) Si (indicatori, fonte dei dati e target)</p> <p>2) Si (indicatori e fonte dei dati)</p> <p>3) Si (indicatori e target)</p> <p>4) No</p> | All.2,3 e 4 del PIAO |
|-----|---|---|----------------------|

Performance

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 19. | Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico? | <p>1) Si</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p> | |
|-----|---|--|--|

L'Ateneo identifica come obiettivi di Valore Pubblico quelli esplicitati nella programmazione strategica, dai quali discende la pianificazione gestionale operativa, individuata nella sezione "Performance" del PIAO . Tali obiettivi rappresentano il contributo della struttura tecnico-amministrativa alla strategia generale dell'Ateneo nella creazione di valore pubblico, misurato a livello generale e di singole aree dirigenziali.

PIAO pag. 6

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 20. | Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025? | <p>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</p> <p>2) Caratterizzato da alcune modifiche</p> <p>3) Caratterizzato da significative modifiche</p> | |
|-----|---|--|--|

| N. | PUNTO DI ATTENZIONE | RISPOSTA | EVENTUALI 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) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) | All.2,3 e 4 del PIAO |
| 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 | |
| 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) | |
| 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) | |
| Sulla base di analisi interne, in fase di assegnazione degli obiettivi, si può tener conto dei target degli anni precedenti e operare in maniera incrementale (per aumentare la performance). | | | |
| 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) | |
| 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) | |

Il collegamento tra strategia e performance organizzativa è realizzato attraverso la performance delle aree organizzative (Ripartizioni) e delle strutture tecnico-amministrative in un processo che, a partire dalla pianificazione, declina, a cascata, gli obiettivi organizzativi e i risultati attesi, assegnandone l'attuazione alle diverse articolazioni dell'Ateneo, per arrivare al coinvolgimento delle singole persone. La prestazione di ciascuna delle unità organizzative dei livelli inferiori contribuisce alla valutazione del livello superiore. Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati per l'anno 2024 sono schematizzati nell'Allegato 2.

Nello specifico la Performance organizzativa di struttura rileva ai fini della valutazione delle articolazioni interne delle aree organizzative (Uffici e Dipartimenti) e misurata attraverso i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi di specifica competenza delle unità amministrative e attraverso specifici indicatori di efficienza ed efficacia.

PIAO pagg. 15-16

| N. | PUNTO DI ATTENZIONE | RISPOSTA | EVENTUALI NOTE O COMMENTI |
|-----|---|---|---------------------------|
| 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) | |

Nel PIAO non ci sono, in modo esplicito, obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza. Tuttavia, sono presenti obiettivi il cui grado di realizzazione incide in maniera indiretta sulla soddisfazione dell'utenza, che viene analizzata tramite le rilevazioni nell'ambito del Progetto Good Practice. Il livello di soddisfazione riportato nell'analisi dell'efficacia percepita rientra tra le componenti di valutazione relative ai comportamenti organizzativi del Direttore Generale e dei Dirigenti.

| | | | |
|-----|---|---|--|
| 28. | Se SI (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.) | |
|-----|---|---|--|

C'è stata l'introduzione, in forma sperimentale, nella valutazione della performance individuale del Direttore Generale e del personale dirigenziale relativa ai comportamenti organizzativi, di indicatori di Customer Satisfaction pertinenti all'efficacia percepita dagli utenti, rilevata nell'ambito del progetto Good Practice.

PIAO pag. 17

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 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) | |
|-----|--|--|--|

Le autodichiarazioni del personale vengono acquisite tramite protocollo informatico su schede predisposte dall'ufficio di supporto al RPCT in fase di processo di autovalutazione.

| | | | |
|--|---|---|--|
| 30. | Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance | | |
| <p>Nella fase intermedia è previsto almeno un monitoraggio da svolgersi entro il 30 luglio di ciascun anno sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione. A seguito della fase di sperimentazione attuata nell'anno 2023, e, pertanto, dell'impatto positivo riscontrato sulle attività, l'Ateneo utilizzerà a regime un applicativo informativo dedicato alla gestione della procedura di monitoraggio della performance individuale del personale dirigenziale. L'adozione a regime di tale sistema rappresenta un grande passo per l'Ateneo verso la digitalizzazione dei processi, in un'ottica di semplificazione dei flussi documentali (PIAO pagg. 44-45)</p> | | | |
| 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) | |
| <p>La validazione della Relazione della Performance è fonte documentale dell'attività di verifica dell'OIV.</p> | | | |