

## Valutazione del Sistema di Qualita'

### 1. Sistema di AQ a livello di ateneo

---

# Valutazione della performance

## 1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?

- Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo di Valutazione (NdV) osserva che la struttura del documento ha subito notevoli miglioramenti rispetto all'edizione precedente. È particolarmente apprezzabile l'aggiunta del paragrafo che mette in luce le novità introdotte. In riferimento alle dimensioni della performance, è stata distinta la performance organizzativa, che include una nuova dimensione di valutazione, ovvero la dimensione degli obiettivi organizzativi, unitamente all'obiettivo sul grado di soddisfazione per i servizi erogati, dalla performance individuale, che include le dimensioni degli obiettivi individuali e delle competenze/comportamenti organizzativi. Inoltre, la Scuola ha effettuato una revisione della valutazione di competenze/comportamenti organizzativi avendo come riferimento i Decreti Ministeriali 2023 e 2022 che descrivono, rispettivamente, le competenze/comportamenti organizzativi attese sia per il personale non dirigente che per il personale dirigente. Per la valutazione di competenze/comportamenti organizzativi, è stata anche proposta una scala di valutazione più ampia che consente ai valutatori di graduare maggiormente le valutazioni espresse. Infine, è stato dato maggior peso, rispetto all'anno precedente, alla dimensione del grado di soddisfazione per i servizi erogati per il Direttore Generale e il personale dirigente e per i/le Responsabili di Area e di UO. Ulteriori modifiche hanno riguardato una descrizione puntuale della modalità di raccordo e integrazione tra il ciclo di gestione della performance, i documenti di programmazione gestionale e di bilancio e della modalità di gestione delle procedure di conciliazione.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

- Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

Se Altro specificare

Nota

La Scuola Superiore Sant'Anna ha effettuato una revisione della valutazione di competenze/comportamenti organizzativi avendo come riferimento i Decreti Ministeriali 2023 e 2022 che descrivono, rispettivamente, le competenze/comportamenti organizzativi attese sia per il personale non dirigente che per il personale dirigente. Per la valutazione di competenze/comportamenti organizzativi, è stata anche proposta una scala di valutazione più ampia che consente ai valutatori di graduare maggiormente le valutazioni espresse. Per il personale non dirigente, le competenze/comportamenti organizzativi sono differenziati tra Responsabili di Area o UO e personale collaboratore, tecnico e tecnologo.

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?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP 2024, nel capitolo 3, sono indicati i pesi associati ad ogni item di valutazione. Infatti, i pesi associati agli obiettivi organizzativi, al grado di soddisfazione per i servizi amministrativi e tecnici erogati, agli obiettivi individuali e alle competenze/comportamenti organizzativi, sono differenziati per categoria di personale. Rispetto alla distinzione tra performance istituzionale e organizzativa, gli obiettivi delle strutture del Direttore Generale, del Dirigente e dei/delle Responsabili delle Aree sono stabiliti in coerenza con la pianificazione strategica nell'ambito delle quali sono stabiliti gli obiettivi istituzionali dell'ente.

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP 2024, nel paragrafo 3.3, sono descritte le Caratteristiche degli obiettivi di struttura e obiettivi individuali. Nella sezione "performance" del PIAO 2024-2026, per ogni obiettivo, vengono definiti un indicatore e un target o un risultato del tipo sì/no. Obiettivi, indicatori e target sono pubblicati per Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili delle Aree della Scuola, e definiti, in ogni caso, per tutti sulla piattaforma dedicata alla valutazione U-Web Valutazione Prestazioni.

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

- Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzando le due fasi)

Se Altro specificare

Nota

Nella valutazione complessiva della performance si tiene conto di più dimensioni di valutazione, in particolare, degli obiettivi, dei comportamenti organizzativi e della soddisfazione per i servizi amministrativi e tecnici erogati. Con riferimento alla dimensione degli obiettivi, la fase di misurazione del raggiungimento degli obiettivi per Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di Area è effettuata dall'ufficio che si occupa di controllo di gestione. La valutazione dei comportamenti organizzativi è demandata al diretto superiore gerarchico del valutato. La valutazione complessiva è effettuata: - per il Direttore Generale, da parte della Rettrice, del Nucleo di Valutazione e del Consiglio di Amministrazione - per il Dirigente, da parte del Direttore Generale - per i Responsabili di Area, da parte del Direttore generale oppure del Direttore Generale e del Dirigente in accordo, sulla base dell'afferenza organizzativa. Nel paragrafo 3.4 del SMVP 2024 si dà conto della modalità di calcolo della performance complessiva e di come siano state distinte la fase della misurazione da quella della valutazione, con individuazione dei rispettivi soggetti competenti.

**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 del Direttore Generale avviene in base ai risultati ottenuti al termine del periodo considerato, risultati contenuti e illustrati nella relazione presentata dalla Rettrice al Nucleo di Valutazione e al Consiglio di Amministrazione (CdA). La Relazione contiene una proposta di valutazione sull'attività realizzata dal DG, con riferimento agli obiettivi organizzativi di struttura assegnati dal CdA l'anno precedente, ai comportamenti e, più in generale, in riferimento ad attività extra ordinem che emergono nel corso dell'anno nonché i giudizi espressi dai collaboratori con la valutazione bottom-up.

il Direttore Generale è responsabile del livello di performance amministrativa raggiunto dall'organizzazione e su tali risultati si propone sia valutata la performance del Direttore Generale considerando il ruolo di facilitatore e gestore del processo complessivo di implementazione degli obiettivi di cui ha favorito il raggiungimento.

Rispetto al precedente ciclo della performance, la valutazione della performance del Direttore Generale, nel 2024, è stata aggiornata prevedendo:

- la valutazione sul raggiungimento di obiettivi organizzativi con incidenza pari a 60%;
- la valutazione sui comportamenti organizzativi, i cui item di valutazione sono stati aggiornati sulla base del Decreto Ministeriale 2022 e con incidenza pari 25%, aumentata rispetto al precedente ciclo della performance;
- grado di soddisfazione per i servizi erogati, customer satisfaction con incidenza pari a 15%, aumentata rispetto al precedente ciclo della performance;

Con riferimento agli obiettivi assegnati, la fase di misurazione dei risultati conseguiti è effettuata dall'Ufficio controllo di gestione all'interno dell'Area Staff che ha utilizzato, il seguente metodo:

- in riferimento agli obiettivi qualitativi:
  - interviste realizzate con i/le Responsabili delle strutture amministrative maggiormente coinvolte nelle attività svolte di cui all'obiettivo;
  - raccolta di materiale di supporto quali delibere degli organi, provvedimenti del direttore generale, relazioni dei/delle Responsabili delle strutture amministrative stesse e altro materiale;
- con riguardo agli obiettivi quantitativi, i dati risultano dai flussi registrati dai sistemi informativi di riferimento.

La valutazione degli obiettivi viene poi proposta dalla Rettrice sulla base di tale misurazione. Buona parte degli obiettivi del Direttore Generale sono quelli stessi della Scuola nel suo complesso, così come risulta dal documento "Obiettivi strategici 2022-2025 Azioni e indicatori: Consuntivo 2023 e Obiettivi 2024 - 2025".

Con riferimento ai comportamenti organizzativi, la valutazione è proposta dalla Rettrice, che tiene conto anche dei risultati del questionario bottom-up somministrato ai/alle collaboratori/collaboratrici diretti del Direttore Generale (Dirigente/Responsabili di Area).

Riguardo al grado di soddisfazione per i servizi erogati (customer satisfaction) la misurazione avviene tramite apposito questionario on-line in forma anonima, gestito dall'Area Staff ed è rivolto a Allieve/i Ordinarie/i, Allieve/i PhD, assegniste/i, Docenti e Ricercatrici/Ricercatori, personale tecnico-amministrativo; la valutazione attribuita al Direttore Generale corrisponde al valore di soddisfazione complessivamente raggiunto dalla Scuola.

**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**

L'assegnazione degli obiettivi al personale dirigente, il monitoraggio infrannuale e la valutazione finale sono effettuati dal Direttore Generale sulla base delle dimensioni e dei pesi previsti per il Direttore Generale.

Rispetto al precedente ciclo della performance, la valutazione della performance del/della Dirigente, nel 2024, è stata aggiornata prevedendo:

- la valutazione sul raggiungimento di obiettivi organizzativi con incidenza pari a 60%;
- la valutazione sui comportamenti organizzativi, i cui item di valutazione sono stati aggiornati sulla base del Decreto Ministeriale 2022 e con incidenza pari 25%, aumentata rispetto al precedente ciclo della performance;
- grado di soddisfazione per i servizi erogati, customer satisfaction con incidenza pari a 15%, aumentata rispetto al precedente ciclo della performance;

Con riferimento agli obiettivi assegnati, la fase di misurazione dei risultati conseguiti è effettuata dall'Ufficio controllo di gestione all'interno dell'Area Staff che ha utilizzato, il seguente metodo:

- in riferimento agli obiettivi qualitativi:

-- interviste realizzate con i/le Responsabili delle strutture amministrative maggiormente coinvolte nelle attività svolte di cui all'obiettivo;

-- raccolta di materiale di supporto quali delibere degli organi, provvedimenti del direttore generale, relazioni dei/delle Responsabili delle strutture amministrative stesse e altro materiale;

- con riguardo agli obiettivi quantitativi, i dati risultano dai flussi registrati dai sistemi informativi di riferimento.

La valutazione degli obiettivi viene poi effettuata dal Direttore Generale sulla base di tale misurazione. Buona parte degli obiettivi del/della Dirigente sono quelli stessi della Scuola nel suo complesso, così come risulta dal documento "Obiettivi strategici 2022-2025 Azioni e indicatori: Consuntivo 2023 e Obiettivi 2024 - 2025".

Con riferimento ai comportamenti organizzativi, la valutazione tiene conto anche dei risultati del questionario bottom-up somministrato ai/alle collaboratori/collaboratrici diretti del/della Dirigente.

Riguardo al grado di soddisfazione per i servizi erogati (customer satisfaction) la misurazione avviene tramite apposito questionario on-line in forma anonima, gestito dall'Area Staff ed è rivolto a Allieve/i Ordinarie/i, Allieve/i PhD, assegniste/i, Docenti e Ricercatrici/Ricercatori, personale tecnico-amministrativo; la valutazione attribuita al/alla Dirigente corrisponde al valore di soddisfazione complessivamente raggiunto dalla Scuola.

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

- Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

Se Altro specificare

Nota

Il NdV sceglie la prima opzione in considerazione dello sforzo fatto e delle modifiche introdotte dalla Scuola Superiore Sant'Anna al SMVP 2024, volte a recepire le osservazioni e le proposte di miglioramento avanzate dal Nucleo, oltre che a recepire la novità previste dalla normativa, in un'ottica di miglioramento continuo. Inoltre, nel documento, è stato esplicitato come la valutazione della performance sia legata anche ai processi di gestione delle risorse umane, con riferimento a: • le progressioni economiche; • la distribuzione delle risorse aggiuntive derivanti dai progetti istituzionali e conto terzi; • la formazione del personale.

**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)**

- Valutazione dal basso dei Dirigenti
- Valutazione tra pari del personale
- Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)
- Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
- Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali
- Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)
- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Opzione 8: vi sono altre risorse, ulteriori rispetto al Fondo Accessorio, erogate sulla base dell'esito della valutazione della performance, come il Fondo Comune di Ateneo, che è alimentato dai prelievi sui progetti di ricerca, secondo specifico regolamento.

Nota

Opzione 1: tale tipologia di valutazione era già presente da tempo nel Sistema. In particolare, nella valutazione delle competenze del Direttore Generale, del personale Dirigente e dei/delle Responsabili di Area, il/la valutatore/valutatrice tiene conto anche dei risultati della valutazione bottom-up effettuata attraverso la somministrazione di appositi questionari. Opzione 2: la Scuola Superiore Sant'Anna adotta dal 2016 un questionario di gradimento per i servizi erogati. Il questionario è rivolto al personale tecnico amministrativo, al personale della ricerca, ovvero docenti, ricercatori e ricercatrici, assegnisti e ad Allievi e Allieve Ordinari/e e PhD. Opzione 4: la numerosità, rilevanza ed importanza degli accordi che la Scuola Superiore Sant'Anna stipula con enti pubblici e privati, a livello locale, nazionale ed internazionale, è testimonianza della capacità della Scuola di costituire una rete con gli stakeholder esterni, basata sulla reciproca fiducia, pur non essendo attualmente formalizzata una rilevazione della soddisfazione dell'utenza esterna. Ne sono un esempio concreto le dichiarazioni del Sindaco di Pisa, trasmesse su canali televisivi, relative a: - importanza della riqualificazione di edifici come Santa Croce in Fossabanda e Palazzo Pilo Boyl che rappresentano beni, patrimoni, restituiti alla comunità, volti ad ospitare studenti, attività di formazione, ricerca e terza missione/impatto sociale - importanza delle relazioni internazionali intrattenute dalla Scuola, come nel caso delle partnership con enti e istituzioni nel continente africano che mettono la città al centro di scambi internazionali - importanza dell'impatto delle attività di ricerca portate avanti dalla Scuola, con riferimento particolare ad attività in collaborazione con enti e istituzioni locali, come attività che possono fare la differenza per la società. Opzione 5: le competenze del personale dirigente sono state allineate, nel SMVP 2024, a quanto previsto nel Decreto del Ministro per la PA adottato il 28 settembre 2022 con il quale sono state approvate le Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica. Pertanto, la valutazione del personale dirigenziale, in relazione alle capacità di esercitare la propria leadership, è stata introdotta come elemento di valutazione nell'ambito dei comportamenti organizzativi. Opzione 6: in considerazione dell'attuazione, già dal 2023, di quanto previsto dalle indicazioni ministeriali sull'attività formativa Syllabus, la Scuola ha deciso di attribuire maggiore importanza all'attività formativa, prevedendola nel Piano della Formazione, integrato nel PIAO 2024-2026. Il Piano della formazione della Scuola prevede una formazione collettiva e individuale derivante dal fabbisogno che ciascun responsabile manifesta a partire dal Direttore Generale, Dirigenti e a cascata per tutto il personale. Opzione 7: sono da segnalare, a questo proposito, le iniziative mirate al benessere di chi opera nella Scuola, come descritte nel Piano delle Azioni Positive, parte del PIAO 2024-2026, con particolare riferimento alle azioni relative all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, all'inclusione e allo sviluppo di una cultura dell'organizzazione. Per il personale tecnico amministrativo, è previsto anche il finanziamento di una borsa di studio per la partecipazione al Master Universitario di II livello del Politecnico di Milano sulla gestione degli Atenei.

**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)**

- Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità
- Sì, per il Direttore Generale
- Sì, anche per altri Dirigenti

Se Altro specificare

Nota

A Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di Struttura è stato assegnato l'obiettivo "Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni". Considerata la performance molto positiva della Scuola con riferimento all'indicatore sulla tempestività dei pagamenti pubblicato in Amministrazione Trasparente (-13,9 giorni nel 2023), la Scuola ha deciso di non assegnare il peso previsto dal momento che l'obiettivo non costituisce alcuna criticità ed è costantemente presidiato.

# Valutazione della performance

## 2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 - Valore Pubblico

**Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?**

- Sì

**Nota**

Nella elaborazione del PIAO 2024-2026 della Scuola è stato rafforzato il raccordo tra la pianificazione strategica, la programmazione operativa e la programmazione delle risorse economico finanziarie. Gli obiettivi del Direttore Generale, dei/delle Dirigenti e dei/delle Responsabili di Struttura (Aree) sono stati definiti, per il 2024, in coerenza con gli obiettivi strategici 2022-2025 e relative azioni e indicatori. Sono inoltre assegnati, alle strutture, Piani di attività specifici per Area (Piano della comunicazione, edilizia, ICT etc.) e nel 2024 sono state recepite le osservazioni dell'anno passato.

**Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?**

- Sì (Valore Pubblico e Strategie)

**Nota**

Gli obiettivi di valore pubblico contenuti nel PIAO 2024-2026 coincidono con gli obiettivi del documento strategico della Scuola "Obiettivi Strategici 2022 – 2025 Azioni e Indicatori".

**Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO**

- Tra 11 e 15

**Nota**

**Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?**

- Sì interni ed esterni

Nota

La Scuola definisce la sua strategia anche sulla base di un confronto continuo con gli attori del contesto locale, regionale e nazionale, nonché internazionale e con tutti gli stakeholder interni. Al fine della predisposizione del Piano strategico, deliberato dal Senato accademico su proposta della Rettrice, sulla base di quanto previsto dallo Statuto, sono coinvolti i Consigli delle Classi accademiche, la Consulta del personale tecnico-amministrativo, gli Istituti, i Centri di ricerca interdisciplinari e, per quanto riguarda le questioni di compatibilità economica e gestionale, il Consiglio di amministrazione. Inoltre, gli Stati generali, organizzati su impulso della Rettrice nel mese di settembre di ogni anno, sono un'occasione di confronto all'interno della comunità della Scuola sullo stato di avanzamento rispetto a quanto programmato nei documenti di pianificazione strategica con possibile individuazione di linee di sviluppo future. Per quanto riguarda il coinvolgimento degli stakeholder esterni, si possono citare, ad esempio, sia il consolidamento ed incremento dei rapporti con i comuni locali attraverso l'aumento di infrastrutture sul territorio e delle conseguenti relative collaborazioni, oltre all'individuazione di linee strategiche comuni, sia il consolidamento del rapporto con aziende pubbliche a livello nazionale ed internazionale.

**Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?**

- Sì

Nota

Nella tabella a pag. 9 del PIAO 2024-2026, viene data evidenza degli obiettivi strategici, con il relativo ambito strategico, numero di indicatori, SDGs/PNRR principali associati, soggetti a cui essi sono rivolti (stakeholder principali) e relativo valore pubblico generato. Viene data evidenza anche delle risorse economiche 2024 impiegate per la realizzazione di tali obiettivi.

**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

Nota

Nel PIAO 2024-2026, a livello di valore pubblico e di performance sono presenti obiettivi riconducibili a indirizzi MUR e valutazioni ANVUR di cui si riportano alcuni esempi: - l'obiettivo di mantenimento di un alto livello di produzione scientifica e l'obiettivo di assicurare l'eccellenza nel processo di reclutamento di nuovi docenti e ricercatori/ricercatrici sono funzionali al miglioramento delle performance scientifiche del personale della Scuola (con particolare riferimento alle nuove assunzioni), con ricadute dirette nella valutazione ANVUR VQR; - l'obiettivo inerente all'incremento della mobilità sociale è riconducibile agli indirizzi del MUR ed è realizzato attraverso il progetto Me.Mo. Il progetto è stato finanziato anche grazie ai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 "Istruzione e Ricerca", Investimento 1.6 "Orientamento attivo nella transizione scuola-università".

**Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?**



- Sì per tutti gli obiettivi

**Nota**

Nella tabella a pag. 9 del PIAO 2024-2026, viene data evidenza degli obiettivi strategici, con il relativo ambito strategico, numero di indicatori, SDGs/PNRR principali associati, soggetti a cui essi sono rivolti (stakeholder principali) e relativo valore pubblico generato. Viene data evidenza anche delle risorse economiche 2024 impiegate per la realizzazione di tali obiettivi.

**Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?**

- Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

**Nota**

Nel documento strategico "Obiettivi strategici 2022-2025\_Azioni e indicatori", per gli indicatori nei quali sono declinati gli obiettivi strategici, sono riportati la fonte dei dati, lo starting point, il target, i referenti politici e amministrativi.

# Valutazione della performance

## 2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 - Performance

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

- Sì

**Nota**

Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati a Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di Struttura (Aree) sono stati definiti, per il 2024, in coerenza con gli obiettivi strategici 2022-2025 e relative azioni e indicatori, con gli obiettivi specifici definiti nel corso delle riunioni di budget e con le ulteriori attività programmate per le strutture amministrative, come si evince dal testo del PIAO 2024-2026. Inoltre, nella definizione degli obiettivi, si è tenuto conto delle dimensioni di programmazione previste dal DM 132 del 30 giugno 2022, ovvero, semplificazione, digitalizzazione, accessibilità, pari opportunità ed equilibrio di genere.

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

- Caratterizzato da alcune modifiche

**Nota**

Alcune delle principali modifiche intervenute nel PIAO 2024-2026 riguardano: - introduzione di una tabella di sintesi dove viene data evidenza degli obiettivi strategici, con il relativo ambito, numero di indicatori e SDGs/PNRR principali associati, delle risorse economiche 2024 impiegate per la realizzazione di tali obiettivi, dei soggetti a cui essi sono rivolti (stakeholder principali) e del relativo valore pubblico generato - riduzione della numerosità degli obiettivi del Direttore Generale, rispetto ai precedenti Piani - sono stati introdotti un paragrafo dedicato alle politiche, gli strumenti operativi e le misure di attuazione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere e uno dedicato alle politiche, gli strumenti operativi e le misure di sostenibilità ambientale.

**Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)**

- Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).

**Nota**

Nel Piano sono pubblicati gli obiettivi organizzativi del Direttore Generale, delle Direzioni dirigenziali e delle Aree Amministrative.

**Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)**

- Solo in alcuni casi

**Nota**

Nella sezione "performance" del PIAO 2024-2026, per ogni obiettivo, viene indicato un indicatore mentre, in riferimento agli obiettivi strategici, di valore pubblico, si hanno uno o più indicatori per ogni obiettivo.

**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)**

- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze

**Se Altro specificare**

**Nota**

Il NdV ritiene che gli indicatori relativi alle opzioni 5 e 6 siano quelli maggiormente, ma non esclusivamente, utilizzati e suggerisce, per il prossimo ciclo, che sia privilegiato l'utilizzo di indicatori che mostrino l'efficacia delle misure adottate, attraverso una valutazione quantitativa e non limitata alla esecuzione/non esecuzione dell'azione o alle tempistiche della stessa.

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

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark interni
- Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)

**Se Altro specificare**

**Nota**

Nella definizione dei target, la Scuola Superiore Sant'Anna tiene conto del valore che si vuole raggiungere nel piano strategico (benchmark interno) e del livello di partenza desumibile dai risultati conseguiti l'anno prima o nel triennio precedente (serie storiche), come nel caso degli obiettivi di performance legati agli ambiti strategici dell'edilizia, digitalizzazione e formazione, oltre che da benchmark esterni, come nel caso degli obiettivi di performance che rientrano nell'ambito strategico della ricerca.

**In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?**

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Il raccordo tra i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e il ciclo di gestione della performance, si ha principalmente in fase di definizione degli obiettivi di performance di Direttore Generale, Dirigente e Responsabili di Area. In particolare nei mesi di settembre e ottobre tutte le strutture predispongono il programma delle attività dell'anno successivo e il relativo calendario delle attività / scadenze integrato con il budget economico. I programmi di attività delle strutture devono essere coerenti con gli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica e contengono l'elenco di: • attività e interventi specifici per il conseguimento di obiettivi strategici con l'eventuale previsione di budget • attività ordinarie legate al funzionamento generale con la relativa previsione di budget. Gli obiettivi di performance che implicano la necessità di risorse aggiuntive hanno la relativa valorizzazione, contenuta nei piani delle Aree. Il NdV auspica per il futuro una puntuale attribuzione delle risorse a ciascuno degli obiettivi previsti

Nota

**Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?**

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nella sezione "performance" del PIAO 2024-2026, gli obiettivi organizzativi sono assegnati ai/alle Responsabili Amministrativi/e di Area/Istituto/Centro il cui livello di raggiungimento è utile ai fini del sistema di misurazione e valutazione della performance. Contestualmente, nel documento strategico della Scuola "Obiettivi strategici 2022 – 2025 Azioni e indicatori", per ogni indicatore del Piano vengono riportati la figura del Referente politico di riferimento, se tale indicatore sia declinabile o meno a livello di Istituto o Centro e la struttura amministrativa di riferimento. Il NdV invita la Scuola Superiore Sant'Anna ad identificare obiettivi inerenti alle funzioni specifiche di Istituto/Centro in materia di ricerca e formazione.

Nota

**Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?**

- Sì (specificare quale utenza è coinvolta)

Se Altro specificare

Nota

Le indagini di Customer Satisfaction sui servizi amministrativi sono state introdotte nel 2016 e sono svolte con cadenza annuale. I destinatari delle indagini sono Allievi/e Ordinari/e, Dottorandi/i, Personale Docente/Ricercatore, Personale Tecnico Amministrativo. Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il risultato di tali indagini, rappresenta una dimensione di valutazione per tutti i profili valutati: DG/Dirigente, Responsabili di Area e UO e per collaboratori/collaboratrici e personale tecnico/tecnologo di Istituto/Centro. Tale dimensione è denominata "Grado di soddisfazione servizi". Nel 2024, il peso del grado di soddisfazione per i servizi erogati è stato aumentato per il Direttore Generale e i/le Dirigenti e Responsabili di Area e UO, portandolo da 10 a

15. Il NdV prende atto con soddisfazione di questo incremento, ma invita la Scuola a considerare l'opportunità di incrementare ulteriormente il peso attribuito al grado di soddisfazione dell'utenza. In riferimento all'utenza esterna, si fa riferimento al complesso delle relazioni e degli scambi con enti pubblici e privati che la Scuola Superiore Sant'Anna ha intrattenuto a vari livelli locale, nazionale ed internazionale, come menzionati anche al punto 9.

**Se SI (al punto 27), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)**

- Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)
- Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

**Nota**

Ai fini della valutazione della performance, lo strumento utilizzato per la rilevazione sulla soddisfazione dei servizi è un questionario online, anonimo e realizzato dall'Ateneo. La Scuola, inoltre, partecipa al progetto Good Practice, nell'ambito del quale viene svolta la rilevazione di Customer Satisfaction ai fini del benchmark con gli altri Atenei che aderiscono al progetto.

**Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)**

- dati certificati e pubblicati
- autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- banche dati dell'ateneo
- banche dati esterne

**Se Altro specificare**

**Nota**

Per ogni obiettivo, possono essere previste differenti modalità di rilevazione dei dati. I risultati sono rilevati dalla struttura centrale (Area Staff). Il punto due è limitato ad alcuni obiettivi qualitativi specifici, validati dal valutatore Direttore Generale o dai Prorettori competenti della materia.

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

Nei mesi di giugno e luglio viene svolto il monitoraggio degli obiettivi di performance:

- 1) lo stato di avanzamento degli obiettivi del Direttore Generale è portato all'attenzione del/la Rettore/Rettrice, del Nucleo di Valutazione e del Consiglio di Amministrazione per eventuali rimodulazioni e per l'approvazione;
- 2) lo stato di avanzamento degli obiettivi dei/delle Dirigenti e Responsabili di Area è portato all'attenzione del Direttore Generale e del Nucleo di Valutazione per eventuali rimodulazioni e l'approvazione;
- 3) successivamente, viene svolto il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi per i/le Responsabili di UO e i/le collaboratori/trici.

## L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

- Altro (specificare)

### Se Altro specificare

I risultati degli obiettivi di Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di Area sono portati all'attenzione del Nucleo sia in fase di monitoraggio degli obiettivi che in fase di valutazione finale. nel mese di giugno sono trasmessi al Nucleo: - la Relazione sulla performance, dove si espongono sinteticamente i risultati di performance del personale tecnico amministrativo nel suo complesso - la relazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi del Direttore Generale e sugli altri item di valutazione come descritto nei punti 6 e 30 - tabelle contenenti sia le valutazioni delle singole dimensioni di valutazione, obiettivi, comportamenti, soddisfazione sui servizi erogati, sia le valutazioni complessive, oltre che alla valutazione specifica di ogni singolo obiettivo, con relativo peso. Poiché al NdV sono trasmessi i dati individuali relativi a tutto il personale valutato, non sono necessarie verifiche a campione.

### Nota