



Università
Ca' Foscari
Venezia

Nucleo di Valutazione di Ateneo

RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Anno 2023

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

come prevista ai sensi della lett. a), c. 4, art. 14 del D.Lgs.150/2009

Ottobre 2023

Composizione del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università Ca' Foscari Venezia è composto da:

- *Marcantonio Catelani* - Università degli Studi di Firenze, Coordinatore
- *Luis Fernando Beneduzi*, Università Ca' Foscari Venezia
- *Angela Broglia*, Università degli Studi di Verona
- *Monica Campana*, Università degli Studi di Ferrara
- *Miriam Tessaro*, Università Ca' Foscari Venezia, Rappresentante studenti

Documento approvato nella riunione del 27 ottobre 2023

INDICE

SECONDA SEZIONE – VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE NELL’AMBITO DEL PIAO.....	4
<i>Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell’università</i>	<i>11</i>

SECONDA SEZIONE – VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE NELL’AMBITO DEL PIAO

In questa sezione della Relazione annuale viene riportata una sintesi dell’attività svolta dal Nucleo nella funzione di OIV dal 2022 ad oggi, riportando, ove ritenuto, opportuno anche eventi e attività precedenti. Nella stesura del documento si sono considerate le “Linee Guida 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione”, predisposte da ANVUR.

Si ricorda che l'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009 dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) provveda a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e ad elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso. Coerentemente al disposto normativo, il Nucleo di Valutazione ha svolto la propria attività rispetto a quanto attiene sia l'attuazione del processo di gestione del ciclo della performance, sia rispetto a quanto prescritto dal D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. recante *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*. Si richiama inoltre quanto disposto dalla lettera r), art. 2 della Legge 240/2010 che attribuisce al Nucleo di Valutazione le funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, *"relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale"*.

Al link www.unive.it/pag/10740/ sono rinvenibili tutti i documenti di Ateneo relativi alla performance, quali il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, i Piani della Performance e le Relazioni sulla Performance. Alla pagina <http://www.unive.it/pag/18737/> è inoltre pubblicato il Piano Strategico di Ateneo 2021-2026. Si ricorda che da ottobre 2020 è entrata in carica la nuova Rettore ed è stato successivamente avviato il processo di definizione del Piano Strategico, il quale è stato adottato nell’autunno del 2021.

Il Nucleo di Valutazione organizza regolari incontri e audizioni con i Responsabili e gli Uffici preposti dell'Ateneo per discutere delle questioni inerenti alla performance, in particolare in relazione alle principali scadenze previste dalla norma (validazione relazione, revisione SMVP, verifica degli obblighi di trasparenza, ...).

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 4 febbraio 2022, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) riferito al triennio 2022-2024. Il PIAO contiene gli obiettivi 2022 per l’intero Ateneo, con particolare riferimento agli obiettivi di performance istituzionale, agli obiettivi individuali del Direttore Generale e agli obiettivi organizzativi e individuali assegnati ai Dirigenti e ai responsabili delle strutture decentrate. Fa riferimento anche agli obiettivi di trasparenza e anticorruzione, previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), in cui vengono specificate le modalità di attuazione e sviluppo del lavoro agile, e al piano dei fabbisogni e della formazione del personale. Il PIAO è stato pubblicato nella sezione dedicata del sito web <https://www.unive.it/pag/10745/> e nel portale della performance.

Nel corso del 2022, l'Ateneo ha proceduto al **monitoraggio intermedio** dello stato di avanzamento degli obiettivi di performance istituzionale e organizzativa previsti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Nella seduta dell'8 luglio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto del risultato dello stato di avanzamento degli obiettivi e ha approvato l'aggiornamento di obiettivi, indicatori, pesi e target per la misurazione della performance istituzionale e del Direttore Generale, oltre alle modifiche proposte in aggiornamento del PIAO 2022-2024.

L'Ateneo ha proceduto annualmente all'**aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** e, come previsto dall'art.7, comma 1 del D.Lgs. 74/2017 (parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione sull'aggiornamento annuale del Sistema). Si ricorda come il SMVP dell'Ateneo preveda la presenza di indicatori legati alla *Customer Satisfaction* e ai *Service Level Agreement (SLA)*.

Nella seduta del 13 dicembre 2022, il Nucleo di Valutazione ha espresso parere positivo alla revisione 2022 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di Ateneo, con decorrenza 2023. Il SMVP è stato modificato in modo sostanziale nel 2017, collegando il sistema con la mission e la strategia dell'Ateneo e applicando il modello "cascading", mentre negli anni successivi sono state apportate modifiche per migliorare le modalità di valutazione del risultato e le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi. Nel 2021 l'Ateneo aveva aggiornato il SMVP adeguandone i contenuti alla luce sia del Piano Strategico di Ateneo, sia del nuovo contesto lavorativo che si era venuto a creare a seguito dell'insorgere della pandemia, in cui coesistono le modalità di lavoro agile ed in presenza. Si sottolinea inoltre come nell'applicazione del SMVP al ciclo della performance negli anni scorsi non siano emerse particolari criticità. Il SMVP 2022 mantiene la suddivisione in tre sezioni principali che si focalizzano rispettivamente su:

- la definizione della performance istituzionale in termini di indicatori di monitoraggio, fasi, soggetti responsabili e tempi d'attuazione;
- la definizione della performance organizzativa delle Strutture accademiche e delle Strutture amministrative, con indicazione degli ambiti di valutazione e i relativi indicatori di monitoraggio, fasi, soggetti responsabili e tempi d'attuazione;
- la performance individuale del Direttore Generale, dei Dirigenti e di tutto il P.T.A., compresi i C.E.L. e i Tecnologi.

Nell'aggiornamento 2022 del SMVP è stata considerata l'esigenza dell'Ateneo di valutare personale con posizione organizzativa in staff al Direttore Generale, introdotta da una recente riorganizzazione, prevedendo quindi un apposito modello di valutazione della performance individuale nonché definendone i comportamenti organizzativi attesi. Inoltre, è stata aggiornata la scala di valutazione dei comportamenti organizzativi non solo quantitativa ma anche qualitativa e dei criteri di valutazione, in linea con quanto già sperimentato da alcuni anni e in ottica di costante crescita professionale del personale valutato. Infine, in prospettiva di miglioramento dell'intero sistema di valutazione è stata sottolineata la centralità del

colloquio individuale di valutazione nell'illustrazione della struttura del sistema di valutazione del personale ed è stato ampliato il glossario, in particolare descrivendo chiaramente la differenza tra obiettivo, indicatore e target. Successivamente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato aggiornato anche nel 2023, come riportato nel prosieguo.

Nel corso del 2022, il Nucleo ha anche proceduto alla **valutazione annuale dei dirigenti di vertice** ex art. 14, comma 4, lett. e), D.Lgs. 150/2009 relativa all'anno 2021. Detta valutazione è stata effettuata sulla base del documento di autovalutazione presentato dal Direttore Generale e sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2021 (SMVP). Si ricorda come gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2021, siano stati individuati all'interno del Piano Integrato di Ateneo 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 05 febbraio 2021 e siano stati in parte rivisti in sede di monitoraggio intermedio, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 09 luglio 2021. Il Nucleo ha quindi espresso la sua valutazione nella seduta del 17 marzo 2022. In particolare, il 2021 rappresentava il primo anno di mandato del Direttore Generale e ha coinciso anche con il primo anno completo della nuova governance di Ateneo: l'anno considerato risultava inoltre ancora caratterizzato dall'emergenza pandemica che ha avuto forti ricadute nella gestione universitaria. In un'ottica di miglioramento continuo, il Nucleo di Valutazione ha segnalato alcune osservazioni per i futuri esercizi:

- si è sottolineata l'importanza che gli obiettivi del Direttore Generale siano significativi e connessi alla dimensione strategica di governo dell'Ateneo; l'individuazione di obiettivi "sfidanti" consente di meglio perseguire la mission e la vision di Ateneo e di raggiungere risultati di livello;
- si è ritenuto opportuno, per le prossime relazioni di autovalutazione, che vengano maggiormente esplicitate le motivazioni di non raggiungimento del target, anche descrivendo le motivazioni all'origine dello scostamento tra risultati attesi e ottenuti. Si suggerisce di dare evidenza degli scostamenti anche nella Relazione sulla Performance;
- si è suggerito che obiettivi e indicatori siano formulati in maniera maggiormente dettagliata verificando inoltre la misurabilità dei target e indicando le aree dell'Ateneo che contribuiscono al raggiungimento dei singoli obiettivi."

Nella seduta del 25 luglio 2022, il Nucleo ha inoltre **validato la Relazione sulla Performance 2021** (art.14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. 150/2009 e art. 2, comma 1, lett. r) della Legge 240/2010. Si ricorda che, sulla base delle integrazioni apportate dal D.Lgs. 74/2017 al d.lgs 150/2009 il Nucleo può procedere alla validazione solo "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali". Il Nucleo ha esaminato la Relazione Unica di Ateneo di Ateneo 2021 (RUA), approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione dell'08 luglio 2022. La validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce uno dei momenti fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, in quanto rappresenta:

- da un lato, il completamento del ciclo della performance stesso con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e

delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Ateneo rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, co. 2, lettera f), del D.Lgs. 150/2009);

- dall'altro, il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione dei risultati raggiunti al sistema premiale, attraverso il momento della valutazione di quanto rendicontato. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali del merito.

Dall'analisi della Relazione Unica di Ateneo di Ateneo è emerso come la performance istituzionale, che costituisce anche il punto di partenza per il sistema di cascading, abbia raggiunto il 99,98% degli obiettivi e come la stessa performance organizzativa abbia superato il 97% come media delle valutazioni delle strutture dell'Ateneo.

Il Nucleo di Valutazione ha espresso apprezzamento per il lavoro svolto e ha valutato positivamente la documentazione che integra i vari documenti di programmazione, dandone una logica unitaria, sia a livello formale che sostanziale. Si è rilevato, e valutato positivamente, come ogni obiettivo (sia esso di performance istituzionale che di performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo) sia collegato ad un obiettivo del piano strategico e alla relativa policy. La RUA ha riportato inoltre i risultati medi della valutazione della performance per le diverse figure professionali. Il Nucleo ha confermato la valutazione positiva riguardo il coinvolgimento dei dipartimenti nella performance organizzativa e la valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo esteso a tutte le categorie professionali. Dai dati forniti dall'Area Risorse Umane e dalla RUA, è emersa una significativa differenziazione nei giudizi espressi sia come comportamenti organizzativi, sia come performance individuale che organizzativa. In merito alla valutazione dei dirigenti e alla loro capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori, come indicato all'art.9, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 150/2009, il Nucleo ha rilevato che, pur in mancanza di automatismi nell'attribuzione delle valutazioni, l'Ateneo pone attenzione al monitoraggio ed effettua le necessarie considerazioni sulle informazioni rilevate. Si è ribadito un generale apprezzamento sia per la capacità di adattamento dimostrata dall'Ateneo anche in presenza delle criticità causate nella gestione della crisi pandemica sia per il percorso avviato, volto a creare un miglior collegamento con la dimensione economico finanziaria, auspicandone la continuità di questa azione nei prossimi anni. Il Nucleo di Valutazione ha confermato, anche in questa occasione, una valutazione positiva circa la modalità di redazione della Relazione, la quale risulta sintetica, ancorché esaustiva, a vantaggio di una più rapida comprensione dei temi trattati da parte dei diversi stakeholder. In quest'ottica è risultato molto efficace dal punto di vista comunicativo il documento "Sintesi della Relazione Unica di Ateneo 2021". Sulla base di quanto sopra indicato, il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla Performance.

Nella seduta del 17 giugno 2022, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022, il Nucleo ha provveduto ad attestare **l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione** secondo quanto elencato nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 per le amministrazioni di cui al § 1.1 della delibera n. 201/2022. Il Nucleo ha proceduto ad un'attenta lettura della griglia, compilata dal Responsabile della Trasparenza e integrata dalle indicazioni dello stesso Responsabile della

Trasparenza. Sono state inoltre verificate a campione le informazioni corrispondenti, disponibili nel sito dell'Amministrazione (www.unive.it alla sezione "Amministrazione trasparente").

Il Nucleo rileva positivamente come l'Ateneo continui a realizzare la **Giornata della Trasparenza**, mantenendo una tradizione iniziata a Ca' Foscari il 4 aprile 2016 e proseguita negli anni successivi in collaborazione con gli Atenei della Regione. Nel 2022, la Giornata della Trasparenza si è tenuta il 23 novembre 2022 a Padova sul tema "Dalla Legge 190 alla nuova Università Trasparente". In tale giornata è stata analizzata, grazie all'intervento di esperti della Pubblica Amministrazione e delle Università, l'evoluzione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e le esperienze maturate e le soluzioni innovative adottate dalle amministrazioni per gestire alcune ricadute pratiche della normativa; si è tenuta inoltre una riflessione su anticorruzione, PNRR e relativo sistema di controlli.

In tema di trasparenza e prevenzione della corruzione, nel 2019 l'Ateneo ha proceduto, in linea con le indicazioni dell'ANAC, alla revisione e **unificazione del Codice Etico e del Codice di Comportamento di Ateneo**, sulla quale il Nucleo ha espresso parere positivo.

Per quanto riguarda la **programmazione triennale 2021-2023**, ai sensi del Decreto Ministeriale 25 marzo 2021 n. 289, l'Ateneo ha presentato a luglio 2021 il programma triennale "Piano di sviluppo dei servizi agli studenti e del personale" con i seguenti obiettivi di riferimento:

- Obiettivo C: Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze.
- Obiettivo E: Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.

Gli indicatori di risultato per il programma triennale, che l'Ateneo ha scelto tra quelli proposti dall'allegato 2 del DM n. 289/2021, sono:

- C_b: Rapporto studenti regolari/Docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto;
- C_h: Proporzione di studenti alloggiati in strutture messe a disposizione dall'Ateneo o dall'Ente per il DSU;
- E_g: Proporzione del personale TA a tempo indeterminato sul totale del personale TA;
- E_h: Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo.

Nella seduta del 17/06/2022 è stato presentato al Nucleo di Valutazione lo stato di attuazione del Programma triennale MUR 2021-2023 contenente, per ciascun obiettivo e azione, le principali attività svolte nel corso del 2021 e i valori degli indicatori per monitorare il grado di raggiungimento dei target previsti al termine del triennio di programmazione.

Nella seduta 23 gennaio 2023, il Nucleo ha approvato la propria **Relazione sul bilancio dell'esercizio 2021** (art. 5, commi 22 e 23, Legge 537/1993): le conclusioni della valutazione del Nucleo sono riportate al paragrafo B.2 - Risorse finanziarie.

Nel concludere questa sezione il Nucleo di Valutazione rinnova alcune raccomandazioni e suggerimenti per lo sviluppo e consolidamento del ciclo della performance a Ca' Foscari. L'Ateneo ha certamente sviluppato in questi anni una notevole esperienza in questo ambito e continua a collocarsi tra le pubbliche amministrazioni più avanzate in materia.

Per il futuro il Nucleo di Valutazione continua a richiamare l'attenzione dell'Amministrazione sui seguenti aspetti:

- ✓ Continuare a mantenere una forte integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica a livello di Ateneo e di Dipartimento. Il PIAO deve rappresentare lo strumento operativo con cui attuare gli obiettivi strategici di Ateneo, rivolgendosi per la sua componente di performance organizzativa all'intero Ateneo e facendo riferimento a tutte le aree di attività dell'Ateneo stesso.
- ✓ Continuare il percorso definito e avviato dall'Ateneo, che evidenzia un miglior collegamento con la dimensione economico finanziaria e ha dimostrato valida capacità di adattamento anche in situazioni di criticità, come quella che ha in passato caratterizzato la gestione della crisi pandemica.
- ✓ Mantenere la distinzione tra la performance organizzativa e quella individuale, in modo che la performance organizzativa sia libera da condizionamenti e abbia come riferimento primario l'attuazione degli indirizzi strategici. Nel contempo la performance individuale, quale strumento di gestione del personale tecnico-amministrativo, deve trovare modalità di connessione con la performance organizzativa senza cadere in automatismi.
- ✓ Confermare la modalità di redazione della Relazione Unica di Ateneo (che contiene la relazione sulla Performance), la quale risulta, anche per quest'ultima edizione, chiara nei contenuti a vantaggio di una più rapida comprensione dei temi trattati da parte degli stakeholder. In quest'ottica si è confermata l'efficacia dal punto di vista comunicativo della prassi, già adottata dall'Ateneo, di pubblicare il documento "Sintesi della Relazione Unica di Ateneo 2022" per richiamarne gli elementi essenziali.
- ✓ In merito agli obiettivi assegnati al Direttore Generale:
 - si raccomanda di mantenerli significativi, connessi alla dimensione strategica di governo dell'Ateneo e "sfidanti" per consentire di meglio perseguire la mission e la vision di Ateneo e di raggiungere risultati di livello;
 - si ritiene opportuno che, nei casi di scostamento tra risultati attesi e ottenuti, vengano maggiormente esplicitate le motivazioni e le cause di non raggiungimento del target, anche descrivendo le motivazioni all'origine dello scostamento. Si suggerisce di dare evidenza degli scostamenti anche nella Relazione sulla Performance;
 - si suggerisce che gli indicatori, strettamente ricollegabili agli obiettivi, siano formulati in maniera maggiormente dettagliata verificandone inoltre la misurabilità e la precisa indicazione dei target e indicando le aree dell'Ateneo che contribuiscono al raggiungimento dei singoli obiettivi.
- ✓ In merito al monitoraggio e alla verifica in corso di esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione, il Nucleo di Valutazione prende atto positivamente che tale momento viene utilizzato dall'Ateneo nel ciclo della pianificazione per verificare

effettivamente l'attualità degli obiettivi, lo stato di avanzamento delle azioni per conseguirli e la loro realizzabilità sulla base delle contingenze presenti.

Come di consueto, il Nucleo di Valutazione aderisce al modello proposto da ANVUR per valutare il funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Ateneo, attraverso la compilazione della scheda appositamente predisposta, riportata di seguito.

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITÀ

N.	PUNTO DI ATTEZIONE	RISPOSTA - EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE		
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)
<p>(1) SI</p> <p>L'Ateneo ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di Ateneo nel mese di giugno 2023: il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18 luglio 2023, ha deliberato di "aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance quale cornice cui ricondurre i processi di pianificazione strategica, fissazione degli obiettivi operativi, programmazione annuale, controllo e misurazione dei risultati e valutazione delle prestazioni dell'organizzazione e individuali di tutto il personale tecnico amministrativo, dei Dirigenti e del Direttore Generale" e di "utilizzare il Sistema aggiornato fin dalla valutazione delle performances 2023 che si avvierà a gennaio 2024".</p> <p>Il SMVP nella versione aggiornata tiene in considerazione quanto previsto dalla L. 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" e dalla Direttiva Zangrillo del 24/03/2023 in materia di "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". La modifica del SMVP consente di allineare l'incidenza delle diverse dimensioni che compongono la performance organizzativa delle Strutture accademiche e amministrative, definisce il nuovo modello di valutazione delle attività dei Dirigenti apicali, ottimizza il processo di cascading della performance su tutte le posizioni organizzative. Infine, in prospettiva di miglioramento dell'intero sistema di valutazione, definisce il concetto di performance individuale, descrive in modo distinto e definito le fasi di misurazione e valutazione della performance, individua il periodo di servizio minimo annuale per essere valutati, la procedura da seguire in caso di mobilità interna, cambio di ruolo o cessazione dal servizio.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha espresso parere positivo all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nella seduta del 27 giugno 2023.</p>		
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)
<p>(1) SI</p> <p>Il SMVP prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi, che viene effettuata dal responsabile diretto – in qualità di valutatore – rispetto all'adeguatezza dei comportamenti messi in atto dal soggetto valutato in relazione alle aspettative legate al ruolo dallo stesso ricoperto. Le schede di valutazione riportate nell'allegato 1 del SMVP sono distinte in base ai ruoli organizzativi e incidono in maniera diversa (a seconda del ruolo) sulla misurazione della performance personale.</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) Si 2) No 3) Altro (specificare)
<p>(1) SI</p> <p>Nel SMVP vengono esplicitati i pesi attribuiti alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti, per ogni tipologia di personale (Direttore Generale, Dirigenti, Direttori di Ufficio, Segretari di Struttura Decentrata, Referenti di Settore, Tecnici di Laboratorio e dei Tecnologi, personale senza posizione organizzativa, Collaboratori ed Esperti Linguistici).</p>		

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA - EVENTUALI NOTE O COMMENTI
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)
<p>(1) SI Le definizioni di obiettivo – indicatore – target sono chiaramente indicate nel Glossario contenuto nel SMVP.</p>		
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)
<p>(1) SI Nel SMVP le due fasi (misurazione e valutazione) risultano distinte ma complementari. In particolare, nella fase di misurazione si provvede a quantificare, nel modo più oggettivo possibile il valore effettivamente raggiunto/conseguito per ciascun indicatore utilizzato e a confrontarlo con il target precedentemente fissato, andando poi a calcolare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo. Nella fase di valutazione, invece, si attribuisce un significato alla misurazione anche attraverso un’analisi degli scostamenti e delle evidenze rilevabili dell’eventuale mancato o parziale raggiungimento di un obiettivo. La fase di valutazione del personale è successiva a quella di misurazione degli indicatori che sono usati per dare una base fattuale alla valutazione. Il Sistema prevede che venga messo in atto un meccanismo di confronto sistematico tra valutato e valutatore in tutte le principali fasi del processo (programmazione, monitoraggio intermedio e valutazione finale). Nel SMVP sono presenti schemi tempificati relativi alle fasi di definizione, misurazione e valutazione della performance istituzionale, della performance organizzativa e della performance del Direttore Generale. Anche in questi schemi viene distinta nettamente la fase di misurazione degli indicatori degli obiettivi dalla fase successiva di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - performance istituzionale: la fase di misurazione è responsabilità dell’Ufficio Controllo di Gestione mentre la fase di valutazione è responsabilità del Direttore Generale. - performance organizzativa: la fase di misurazione è responsabilità di Dirigenti, Segretari di Dipartimento, Responsabili di struttura decentrata, Ufficio Controllo di Gestione, mentre la fase di valutazione è responsabilità del Direttore Generale. - performance del Direttore Generale: la fase di misurazione è responsabilità di Direttore Generale e Ufficio Controllo di Gestione, mentre la fase di valutazione è responsabilità del Nucleo di Valutazione e Direttore Generale (in caso di valutazione negativa è richiesto il contraddittorio, come previsto da normativa vigente) 		
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	
<p>Il sistema di valutazione del Direttore Generale è variato rispetto all’anno precedente in applicazione di quanto introdotto dalla L. n. 41/2023 e in applicazione della Direttiva Zangrillo introducendo i nuovi parametri di analisi che sono previsti dalle due normative.</p> <p>La valutazione della performance del Direttore Generale è legata per il 10% alla performance istituzionale, cioè al risultato complessivamente conseguito dall’organizzazione rispetto agli Obiettivi Strategici di Ateneo, per il 40% alla performance organizzativa, ossia al risultato conseguito dalle strutture che riportano direttamente al Direttore Generale con riferimento agli obiettivi di rispetto dei tempi di pagamento delle fatture (30%), e agli obiettivi formativi per il personale (10%), e per il 50% alla performance individuale, cioè agli obiettivi da perseguire in corso d’anno assegnati, su proposta della Rettrice, dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le strategie definite all’interno del Piano Strategico di Ateneo. L’approvazione degli obiettivi del Direttore Generale viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all’approvazione del PIAO. Come indicato sopra la fase di misurazione è di responsabilità di Direttore Generale e Ufficio Controllo di Gestione, mentre la fase di valutazione è responsabilità del Nucleo di Valutazione e Direttore Generale. In particolare il DG propone al Nucleo una relazione di autovalutazione e in caso di valutazione negativa può presentare un contraddittorio, come previsto da normativa vigente.</p>		
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA - EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	
	<p>La struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti è variata rispetto all'anno precedente in applicazione a quanto introdotto dalla L. n. 41/2023 e in applicazione della Direttiva Zangrillo.</p> <p>La valutazione della performance dei Dirigenti utilizza le seguenti dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la performance istituzionale, cioè il risultato complessivamente conseguito dall'organizzazione rispetto agli Obiettivi Strategici di Ateneo (5%); - la performance organizzativa, ossia il risultato conseguito dalla struttura di afferenza rispetto agli obiettivi che la contraddistinguono (55%): <ul style="list-style-type: none"> ▪ qualità delle prestazioni e dei servizi erogati e a specifici aspetti gestionali e organizzativi (20%); ▪ rispetto dei tempi di pagamento delle fatture (30%); ▪ raggiungimento degli obiettivi formativi per il personale delle strutture sotto la loro supervisione (5%); - la performance individuale, cioè la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali assegnati al Dirigente dal Direttore Generale e approvati dagli organi all'interno del PIAO (20%); - i comportamenti organizzativi, articolati in differenti fattori comportamentali declinati a seconda della tipologia di ruolo ricoperta (20%). <p>Gli obiettivi di performance organizzativa e individuali sono assegnati dal Direttore Generale, prevedendo una prima fase di proposta al Direttore Generale, da parte dei singoli Dirigenti, di un set di obiettivi. Successivamente il Direttore Generale verifica la coerenza del set di obiettivi proposto con il Piano Strategico e con la politica amministrativa di Ateneo affinché l'articolazione degli obiettivi risulti adeguatamente modulata, equilibrata e ripartita. Al termine di questa fase il Direttore Generale definisce e assegna gli obiettivi; è facoltà del Direttore Generale sostituire, modificare o aggiungere obiettivi nel caso in cui quelli proposti non fossero ritenuti validi.</p> <p>Il processo di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale e dei comportamenti organizzativi consiste nelle seguenti fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. i Dirigenti formulano un'autovalutazione per singolo obiettivo (organizzativo e individuale) – proponendo un punteggio compreso tra 0 e 100 a seconda del grado di realizzazione dell'obiettivo stesso – in riferimento agli specifici target e la propongono al proprio valutatore (Direttore Generale); la proposta è supportata e motivata da una relazione sufficientemente dettagliata sull'attività svolta e sugli eventuali scostamenti rispetto al risultato atteso; 2. il Direttore Generale effettua la disamina dei risultati ottenuti a livello di struttura, delle prestazioni dei Dirigenti e dei relativi comportamenti organizzativi attribuendo un punteggio compreso tra 0 e 100, pesando il contributo fornito da ogni Responsabile in termini sia quantitativi che qualitativi e considerando il contesto organizzativo in cui si è trovato a operare; 3. il Direttore Generale, comunica a ciascun Dirigente la valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, previo colloquio individuale di confronto su quanto risultante critico o migliorabile. 	
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>
1)	Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025		
Valore Pubblico		
9.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa	<p>1) Sì</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA - EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	
<p>(1) SI Il PIAO ha permesso di migliorare l'integrazione tra i diversi processi di pianificazione e programmazione delle attività, del bilancio, della gestione del personale, della prevenzione della corruzione.</p>		
10.	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) 2) Si (solo Valore Pubblico) 3) No</p>
<p>(1) SI (Valore Pubblico e Strategie) Il PIAO sottolinea la stretta connessione tra Valore Pubblico e Strategie, esplicitata dalle linee strategiche definite nel Piano Strategico 2021-2026 che l'Ateneo intende attuare per generare Valore Pubblico, con l'obiettivo di aumentare il benessere reale dei portatori di interesse e tenendo in debita considerazione la sostenibilità delle azioni. Il collegamento degli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Ateneo con il Piano Strategico assicura che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come finalità il mantenimento delle promesse di mandato e il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholder, creando un forte collegamento tra le performance e la creazione di Valore Pubblico.</p>		
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	<p>1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15</p>
<p>(4) Più di 15 Tutti gli obiettivi del PIAO concorrono alla creazione di Valore Pubblico in ragione del loro collegamento con il Piano Strategico.</p>		
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	<p>1) Si interni ed esterni 2) Si esterni 3) Si interni 4) No</p>
<p>(1) Si interni ed esterni L'elaborazione delle linee strategiche definite nel Piano Strategico 2021-2026, volte alla generazione di Valore Pubblico, è avvenuta attraverso un percorso aperto e condiviso che ha coinvolto sia la comunità cafoscarina, sia i portatori di interessi esterni al fine di definire in modo chiaro e partecipato i valori di riferimento, la missione e la visione dell'Ateneo, in connessi obiettivi strategici e le azioni necessarie per raggiungerli.</p>		
13.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	<p>1) Si 2) No</p>
<p>(1) SI Tra gli obiettivi del PIAO trovano spazio quelli legati ad azioni per migliorare l'accessibilità sia fisica che digitale dell'Ateneo, quelli legati alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, all'attuazione del Piano di Mitigazione e Adattamento ai Cambiamenti Climatici e all'attuazione di azioni e impegni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'Ateneo.</p>		
14.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	<p>1) Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Si, solo a livello di Valore Pubblico 3) Si, solo a livello di obiettivi di performance 4) No</p>
<p>(1) Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance Il Piano Strategico e gli obiettivi di performance riportano obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR. Si segnala, ad esempio, nel Piano Strategico l'obiettivo di garantire la qualità della didattica attraverso il giusto rapporto tra docenti e studenti, nel rispetto delle diversità delle aree disciplinari e la promozione della residenzialità in città, in linea con quanto delineato dal MUR con riferimento all'innovazione dei servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze. Tra gli obiettivi di performance istituzionale sono presenti obiettivi della PRO3 (Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e la disabilità e qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle caratteristiche della popolazione studentesca).</p>		

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA - EVENTUALI NOTE O COMMENTI
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Si per tutti gli obiettivi 2) Si per alcuni 3) No
3) NO		
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Si (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Si (indicatori e fonte dei dati) 3) Si (indicatori e target) 4) No
3) SI (indicatori e target) Tutti gli obiettivi del PIAO concorrono alla creazione di Valore Pubblico in ragione del loro collegamento con il Piano Strategico e sono associati a specifici indicatori e target.		
Performance		
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Si 2) In parte 3) No
(1) SI		
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche
(1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità		
19.	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)
1), 2), 3), 4) Gli obiettivi del PIAO sono definiti su più livelli: istituzionali di Ateneo, individuali del Direttore Generale e organizzativi e individuali delle strutture e dei relativi responsabili (Dirigenti e Responsabili delle strutture decentrate).		
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Si, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai
3) Solo in alcuni casi		
21.	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) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)
3), 6) A seconda della natura dell'obiettivo, viene identificato un indicatore misurabile coerente.		
22.	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

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA - EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		6) altro (specificare)
<p>1), 2), 3), 4), 5) A seconda della natura dell'obiettivo e dell'indicatore scelto viene definito il target sulla base delle fonti informative disponibili (valori di partenza degli indicatori, limiti di legge, analisi delle attività previste per il raggiungimento dell'obiettivo e delle risorse disponibili, miglioramento dell'efficienza, risultati che l'Ateneo intende raggiungere nel lungo periodo) nonché delle valutazioni del responsabile di struttura.</p>		
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)
<p>(1) SI Già da qualche anno, il processo di definizione degli obiettivi e di aggiornamento del Piano Integrato ha inizio con quello di definizione del bilancio di previsione dell'Ateneo: a ciascun Dirigente è chiesto di individuare, per ciascuna delle nuove iniziative concordata con la Direzione Generale, ovvero per la conferma totale o parziale di politiche in essere rispetto a quelle previste dal Piano Strategico di Ateneo, la linea strategica e la policy di riferimento. In questo modo, la costruzione del budget è coerente con le linee strategiche indicate dalla governance, in una prospettiva circolare tra i diversi momenti della programmazione strategica, economico-patrimoniale finanziaria e operativa. Anche nella stesura del Piano si è voluto mantenere il collegamento con la dimensione strategica collegando il singolo obiettivo con gli assi strategici esplicitati nel Piano Strategico 2021-2026, facendo in modo, dunque, che ciascuna nuova iniziativa di investimento o politica in essere sia legata a una specifica linea strategica e che a ciascun investimento corrisponda un obiettivo di performance legato alla sua realizzazione. Il bilancio di previsione tiene conto delle politiche strategiche di Ca' Foscari, perfezionando in questo modo l'armonizzazione dei documenti programmatici di Ateneo quali il Piano Strategico, il Bilancio di previsione e il Piano Integrato. In particolare, le politiche che sottendono ai primi due documenti vengono recepite anche nell'ultimo. Nel Piano Integrato viene presentata una tabella sintetica contenente il budget previsto per la diretta attuazione delle nuove iniziative e politiche in essere collegate agli assi strategici del Piano Strategico.</p>		
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)
<p>1) SI Nel Piano vengono assegnati obiettivi a tutte le strutture decentrate, accademiche e amministrative (Dipartimenti, Scuole, Sistema Bibliotecario, Centri di servizio e Collegio Internazionale), allo stesso modo previsto per l'Amministrazione Centrale. Gli obiettivi di performance individuale dei Dipartimenti sono assegnati al segretario della struttura e possono fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del segretario, mentre gli obiettivi di performance organizzativa sono collegati agli obiettivi della struttura.</p>		
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Si (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)
<p>(1) SI Nel SMVP ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza, in particolare con riferimento al rispetto dei Service Level Agreement (SLA) e alla <i>Customer Satisfaction</i>. Dal 2017 l'Ateneo ha definito le SLA per tutte le strutture dell'Ateneo ed ha implementato un questionario di Ateneo di <i>Customer Satisfaction</i> che coinvolge personale docente, dottorandi, assegnisti, personale tecnico amministrativo, CEL e studenti: i risultati sono considerati nel calcolo della performance di tutto il personale. Si rileva come alcune segnalazioni riportate nelle relazioni annuali delle CPDS e nei riesami ciclici e alcune raccomandazioni espresse dal Nucleo di Valutazione nella propria relazione annuale sono diventate obiettivi inseriti nel PIAO.</p>		

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA - EVENTUALI NOTE O COMMENTI
26.	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.)
(1) Questionari Vedi risposta domanda 25		
27.	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)
1), 2), 3), 4)		
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	
L'Ateneo prevede almeno un monitoraggio intermedio sull'attuazione degli obiettivi da svolgersi entro il 31 luglio di ciascun anno, al fine d'intraprendere le eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie ed evitare modifiche ai target al momento della rendicontazione dei risultati. Il monitoraggio avviene attraverso la misurazione degli indicatori e del grado di avanzamento degli obiettivi di performance istituzionale, del Direttore Generale e degli obiettivi di performance organizzativa e individuale delle strutture e dei rispettivi responsabili. I risultati del monitoraggio vengono comunicati al Consiglio di amministrazione che ne approva l'aggiornamento.		
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Si (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)
(2) NO		

Pubblicazione a cura di:

Area Pianificazione e Programmazione Strategica

Ufficio Valutazione

Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione

Per informazioni: 041 234 8371 – nucleo@unive.it

I documenti prodotti dal Nucleo sono disponibili su www.unive.it/nucleo