



# RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 2024

*(D.M. 1154/2021, D. Lgs. 19/2012, art. 12 e art. 14)*

## **Sezione 2 – Valutazione della performance**

*da intendersi come Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni 2023*

*(art. 14 c. 4 lett. a), D. Lgs. 150/2009)*

14 ottobre 2024

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Padova è composto da:

**Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Padova**

Prof. Matteo Turri, Università degli Studi di Milano, Coordinatore

Sig.ra Giada Aureli, Studentessa Università degli Studi di Padova

Prof. Luigi Alessandro Castelli, Università degli Studi di Padova

Prof.ssa Elisa D'Alterio, Università degli Studi di Catania

Sig.ra Michela Nidola, Studentessa Università degli Studi di Padova

Prof.ssa Carola Pagliarin, Università degli Studi di Padova

Dott.ssa Loredana Segreto, Università del Piemonte Orientale

Prof.ssa Francesca Soramel, Università degli Studi di Padova

Prof. Vincenzo Tucci, Università degli Studi di Salerno

**Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione**

Settore Studi e valutazione, Ufficio Pianificazione e controllo strategico

e-mail: [nucleo.valutazione@unipd.it](mailto:nucleo.valutazione@unipd.it)

sito web: <http://www.unipd.it/nucleo>

## 2. SEZIONE SECONDA – VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

In questa Sezione dedicata alla valutazione della performance (da intendersi come Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, art. 14 c. 4 lett. a) D. Lgs. 150/2009) il NdV, riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance 2023, mettendo in luce criticità e punti di forza nell'ottica di un suo progressivo miglioramento.

Il Nucleo opera su questa materia ai sensi della legge 240/2010 svolgendo le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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.

Nella redazione della Relazione il NdV di Ateneo si è attenuto a quanto disposto dalle [Linee Guida ANVUR 2024 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione](#) la Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università prevede la dedicata al Sistema di misurazione e valutazione della performance e la sezione dedicata al PIAO suddivisa in due sottosezioni denominate: Valore Pubblico e Performance. Nella sotto-sezione Valore Pubblico i Nuclei sono chiamati ad esprimersi sulle modalità con cui gli Atenei hanno definito obiettivi di Valore Pubblico, in termini di integrazione con la strategia e con gli obiettivi di sistema, nonché in termini di coinvolgimento degli stakeholder. I punti di attenzione della sotto-sezione Performance sono tesi invece ad analizzare la coerenza tra gli obiettivi di Valore Pubblico e quelli di performance.

Nel rispondere ai quesiti posti da ANVUR, il documento restituisce i risultati di un'analisi approfondita, che si è ritenuto svolgere, per alcuni aspetti, anche con il supporto dell'Ateneo e, in particolare, dell'Ufficio Controllo di Gestione.

In tale contesto, il NdV ha ritenuto, all'occorrenza, nell'ottica di fornire all'Ateneo un contributo concreto per il miglioramento continuo, di riproporre considerazioni, raccomandazioni o suggerimenti espressi anche in precedenti documenti ufficiali quali, a titolo esemplificativo, il parere sul SMVP 2024, la validazione della Relazione annuale sulla Performance 2023, la Relazione di accompagnamento al Bilancio Unico di Ateneo 2023.

## Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N. 1 - PUNTO DI ATTENZIONE		L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	
RISPOSTA		<b>1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche</b> 2) No 3) Altro (specificare)	
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	Le principali modifiche apportate hanno riguardato: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la formalizzazione dei criteri di misurazione della Performance Organizzativa di Ateneo con ricadute nella valutazione del Direttore Generale e del Personale Dirigente. Il medesimo strumento viene utilizzato anche ai fini della distribuzione delle risorse incrementali per la valorizzazione del Personale Tecnico Amministrativo introdotte dalla Legge del 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1, comma 297, lett. b). L'introduzione dello strumento relativo alla misurazione della Performance Organizzativa di Ateneo nella valutazione della performance del Direttore Generale e dei dirigenti consente di allineare con più efficacia i vari meccanismi di incentivazione del personale, favorendo una logica collaborativa nel perseguimento degli obiettivi di carattere generale;</li> <li>- l'inserimento della scheda di valutazione della performance per i Tecnologi di ricerca;</li> <li>- la semplificazione della formula per la determinazione della qualità dei servizi erogati;</li> <li>- l'assegnazione di obiettivi organizzativi anche ai Responsabili Tecnico Gestionali dei Poli e ai Direttori Tecnici delle Scuole, analogamente a quanto avviene per i Dirigenti, i Segretari di dipartimento e i Responsabili della Gestione Tecnica dei Dipartimenti;</li> <li>- il recepimento delle indicazioni formulate dal Nucleo di Valutazione all'interno dei propri pareri ovvero l'inserimento della scheda tipo degli obiettivi del Direttore Generale, con l'indicazione della relativa scala di valutazione, e la distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione.</li> </ul>
N. 2 - PUNTO DI ATTENZIONE		Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	
RISPOSTA		<b>1) Sì (in tal caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto</b> 2) No 3) Altro (specificare)	
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	La valutazione dei comportamenti organizzativi è differenziata in base ai compiti e al ruolo ricoperto dal singolo all'interno dell'organizzazione. <a href="#">Nell'Allegato 2 al SMVP</a> sono riportati in dettaglio, per ciascuna categoria di personale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- gli ambiti comportamentali osservabili e oggetto di valutazione;</li> <li>- il numero di comportamenti valutabili in base al ruolo ricoperto all'interno dell'Ateneo;</li> <li>- il/i soggetto/i valutante/i;</li> </ul>

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- gli eventuali indicatori quantitativi a supporto della valutazione;</li> <li>- la scala di valutazione e la rispettiva declaratoria.</li> </ul> <p>Il peso % nella valutazione della performance individuale dei Comportamenti si differenzia in base al ruolo e alle responsabilità del personale.</p>
N. 3 - PUNTO DI ATTENZIONE			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?
RISPOSTA			<b>1) Sì</b> 2) No 3) Altro (specificare)
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	<p>Il SMVP anno 2024 indica, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti come descritto da pagina 20 a pagina 29 e nell'allegato 1.</p> <p>Precisamente: le schede di valutazione, predisposte per ogni categoria di personale, prevedono i pesi attribuiti a ciascun ambito, il relativo contenuto, le modalità di valutazione, le fonti per la misurazione e la misurazione.</p> <p><a href="#">Nell'Allegato 1 al SMVP</a> vengono indicate le scale di valutazione e le declaratorie per la valutazione.</p>
N. 4 - PUNTO DI ATTENZIONE			Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore e target?
RISPOSTA			<b>1) Sì</b> 2) No 3) Altro (specificare)
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	<p>Il SMVP prevede, a pagina 8, che: “Ciascun obiettivo è accompagnato da specifiche misure (indicatori), livelli di riferimento (baseline, ove disponibili) e livelli attesi (target), in modo da favorire la concretezza e la misurabilità dei risultati raggiunti, in un processo articolato e integrato di analisi, controllo e valutazione, orientato a valorizzare autonomia e responsabilità.”.</p>
N. 5 - PUNTO DI ATTENZIONE			Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?
RISPOSTA			<b>1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)</b> 2) No 3) Altro (specificare)
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	<p>Il SMVP 2024 distingue la fase della misurazione dalla fase della valutazione. Precisamente prevede che Il processo di misurazione è rappresentato dall'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati attraverso la determinazione quantitativa degli indicatori ovvero dal reperimento delle evidenze a supporto della verifica dei risultati conseguiti. Tale misurazione si svolge tra i mesi di febbraio e maggio di ogni anno. I dati di misurazione della performance organizzativa (di Ateneo e di struttura) sono gestiti centralmente e determinati dall'Ufficio Controllo di Gestione e trovano rappresentazione nella Relazione unica di Ateneo. Per i dati relativi alla performance relativi agli altri ambiti, a seconda dei ruoli organizzativi, il SMVP indica nel dettaglio le specifiche fonti per la misurazione.</p>

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

	<p>Il processo di valutazione consiste nell'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento. Le modalità di valutazione, a seconda degli ambiti e dei ruoli, sono riportati nelle schede di valutazione del personale.</p>
<p>N. 6 - PUNTO DI ATTENZIONE</p>	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente</p>
<p>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</p>	<p>La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (<a href="#">illustrato alle pagine 12 e 13 del SMVP</a>) è variata rispetto all'anno precedente. Nell'attuale sistema si prevede che gli obiettivi, condivisi ed accettati dal Direttore Generale, vengano formalizzati entro il mese di gennaio contestualmente con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione e siano formulati con l'indicazione degli indicatori, delle baseline e dei target attesi (in termini qualitativi o quantitativi, garantendone la misurabilità). Gli obiettivi assegnati al Direttore generale sono oggetto di monitoraggio infra-annuale ed eventualmente rimodulati. Gli obiettivi assegnati sono di natura organizzativa. Tra questi è prevista l'assegnazione di uno specifico obiettivo relativo alla Performance Organizzativa di Ateneo (come definito nel paragrafo 3.1 "La Performance Organizzativa di Ateneo"). È stata introdotta la scheda tipo degli obiettivi del Direttore Generale, nella quale è previsto l'indicazione dell'obiettivo, la sua descrizione, la durata, l'indicazione se è in continuità con l'anno precedente, il peso dell'obiettivo, gli indicatori, il target, la soglia e la baseline.</p>
<p>N. 7 - PUNTO DI ATTENZIONE</p>	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia degli obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente</p>
<p>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</p>	<p>La struttura del sistema di valutazione della performance del personale dirigente è descritta da pagina 21 a pagina 23 del SMVP. Nella scheda di valutazione dei dirigenti è stata inserita la Performance Organizzativa di Ateneo al fine di allineare con più efficacia i vari meccanismi di incentivazione del personale, favorendo una logica collaborativa nel perseguimento degli obiettivi di carattere generale, nonché di estendere le ricadute della Performance Organizzativa dell'Ateneo su tutti i ruoli. Gli obiettivi assegnati sono obiettivi organizzativi. La scheda di valutazione della performance del personale dirigente contiene gli ambiti, il relativo peso, il contenuto di ogni ambito, le modalità di valutazione, le fonti per la misurazione, la misurazione con i relativi pesi ed il soggetto valutatore.</p> <p>La scheda di valutazione dei dirigenti è così strutturata:</p> <p>Ambito 1a: Qualità dei servizi - Peso: 30% - Contenuto: Qualità dei servizi resi nella Struttura gestita e Performance Organizzativa di Ateneo – Modalità di Valutazione: Valutazione attraverso rilevazioni di customer satisfaction e calcolo indicatori di Performance Organizzativa di Ateneo – Fonti per la misurazione: Indagini Good, Practice, rilevazioni da Help Desk e/o altre</p>

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

	<p>rilevazioni riferibili alla Struttura e indicatori previsti dal Piano Strategico di Ateneo (di posizionamento e associati agli obiettivi) – Misurazione: Indicatore composito costituito da: 1) Indicatore di CS di Struttura come definito nel paragrafo 3.3.1 (peso 75%) 2) indicatore di Performance Organizzativa di Ateneo (peso 25%);</p> <p>Ambito 1b: Obiettivi dell'Unità Organizzativa – Peso: Min 30% / Max 40% - Contenuto: Obiettivi di Struttura specifici per l'unità organizzativa di responsabilità, in numero variabile (derivanti dal PIAO) – Modalità di Valutazione: Valutazione del Direttore Generale: peso 100%, Valutazioni attribuite secondo la scala disponibile all'Allegato 1 del SMVP – Fonti per la misurazione: Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa resi disponibili in fase di valutazione – Misurazione: Misurazione quali-quantitativa coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione;</p> <p>Ambito 2a*: Obiettivi individuali – Peso: Max 10% - Contenuto: Obiettivi individuali (opzionali e in numero variabile) – Modalità di Valutazione: Valutazione quali-quantitativa da parte del Direttore generale – secondo la scala disponibile all'Allegato 1 del SMVP – Fonti per la misurazione: Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione – Misurazione: Misurazione quali-quantitativa coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi;</p> <p>Ambito 2b: Comportamenti – Peso: 30% - Contenuto: Comportamenti (secondo i 6 ambiti comportamentali definiti nell'Allegato 2 del SMVP) – Modalità di valutazione: Valutazione quali- quantitativa del Direttore Generale o indicatore individuato con peso 80% o 95% a seconda del comportamento; Autovalutazione: 5%, Peer evaluation: 0% o 15% a seconda del comportamento (per approfondimenti si veda l'Allegato 2 al SMVP) – Fonti per la misurazione: Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa; Autovalutazione; Rilevazioni di Peer evaluation Valutazione dei propri collaboratori (vedasi Allegato 2 al SMVP) – Misurazione: Giudizio quali-quantitativo-attribuzione del punteggio secondo le modalità identificate nell'Allegato 1 del SMVP, si veda la Tabella 4 "Sintesi del peso percentuale dei sotto ambiti 1 e 2 per ruolo/funzione" del SMVP.</p>
<p>N. 8 - PUNTO DI ATTENZIONE</p>	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>
<p>RISPOSTA</p>	<p><b>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b></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>
<p>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</p>	<p>Il NdV manifesta apprezzamento per l'impianto generale che contraddistingue il SMVP e, in particolare, ne sottolinea la capacità di</p>

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

	innescare meccanismi di feedback e feedforward finalizzati al miglioramento della qualità e dell'economicità dei servizi erogati.	
N. 9 - PUNTO DI ATTENZIONE	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	
RISPOSTA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Valutazione dal basso dei Dirigenti</b></li> <li>2) <b>Valutazione tra pari del personale</b></li> <li>3) Valutazione collegiale</li> <li>4) <b>Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</b></li> <li>5) <b>Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</b></li> <li>6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</li> <li>7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)</li> <li>8) Altro (specificare)</li> </ol>	
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O
	<p>Il SMVP prevede la valutazione dal basso dei Dirigenti, la valutazione tra pari, la valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa), dove per stakeholder esterni si fa riferimento agli studenti e alle studentesse, al personale dell'Ateneo e ai vari collaboratori che si rivolgono all'Ateneo per usufruire di servizi a vario titolo e per i quali l'Ateneo effettua un'indagine sulla soddisfazione per il servizio erogato.</p> <p>Con riferimento alla valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership, l'Ateneo ha previsto che la "Leadership" rappresenti un comportamento per il personale dirigenziale oggetto di autovalutazione, valutazione da parte del Direttore Generale e dei pari. Inoltre ad integrare la valutazione del Direttore Generale vi sono i risultati dell'indagine sul Clima organizzativo (normalizzato su scala 1:6) – sezione relativa alla valutazione del superiore gerarchico, come previsto a pagina 53 del SMVP – aggiornamento 2024.</p> <p>Il NdV apprezza che l'Ateneo abbia dato indicazioni al personale dirigenziale e ai responsabili di I livello di individuare insieme ai propri collaboratori, in sede di colloquio di valutazione, degli specifici corsi di formazione o percorsi di formazioni utili alla crescita professionale del collaboratore stesso.</p> <p>Nella prospettiva di miglioramento continuo del sistema, Il NdV invita a considerare l'assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali.</p>	
N. 10 - PUNTO DI ATTENZIONE	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)	
RISPOSTA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità</b></li> <li>2) <b>Sì, per il Direttore Generale</b></li> <li>3) <b>Sì, anche per altri Dirigenti</b></li> <li>4) No</li> </ol>	

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**5) Altro (specificare)**

EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	Obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 sono stati assegnati anche a: Segretari e Segretarie di Dipartimento, Responsabili Gestione Tecnica dei Dipartimenti e Responsabili Tecnico-Gestionali di Polo.
-----------------------	------	---	---

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

**Valore Pubblico**

N. 11 - PUNTO DI ATTENZIONE	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?
-----------------------------	---

RISPOSTA	<b>1) Sì</b> 2) In parte 3) No
----------	--------------------------------------

EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	L'Ateneo di Padova ha identificato come obiettivi di Valore Pubblico gli obiettivi esplicitati nel Piano Strategico 2023-2027 dai quali discendono gli obiettivi di Pianificazione Operativa (contenuti all'interno della sezione "performance").  Gli obiettivi presenti nel Piano Strategico risultano infatti funzionali alla misurazione del Valore Pubblico in quanto: <ul style="list-style-type: none"> <li>- coinvolgono la totalità degli stakeholder;</li> <li>- da essi derivano gli obiettivi di performance organizzativa;</li> <li>- tengono conto della salute economico, finanziaria e delle risorse umane;</li> <li>- hanno una prospettiva temporale rivolta a generare Valore Pubblico nel breve e nel medio-lungo periodo.</li> </ul>
-----------------------	------	---	---

N. 12 - PUNTO DI ATTENZIONE	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?
-----------------------------	--

RISPOSTA	<b>1) Sì (Valore Pubblico e Strategie)</b> 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No
----------	---

EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	Il Sistema di pianificazione rappresenta la cornice all'interno della quale si colloca, in maniera omogenea ed ordinata, l'insieme degli strumenti di pianificazione, controllo e valutazione delle attività amministrativo/gestionali dell'Ateneo di Padova, nell'ambito di una visione di insieme e di raccordo con la programmazione strategica e i meccanismi di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione.  La pianificazione si declina su due livelli di azione: <ul style="list-style-type: none"> <li>- pianificazione strategica di Ateneo, sviluppata in coerenza anche alle linee di programmazione triennale del MUR. La pianificazione strategica si sviluppa in Politiche di Ateneo e Politiche Dipartimentali e rappresenta la declinazione della strategia in tutti gli ambiti strategici: didattica,</li> </ul>
-----------------------	------	---	---

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

			<p>ricerca, terza missione e impatto sociale, internazionalizzazione, persone e risorse, sostenibilità ambientale;</p> <p>- la Pianificazione operativa che, sempre in coerenza alla pianificazione strategica, definisce obiettivi e azioni attraverso una serie di documenti dedicati all'attuazione delle missioni dell'Ateneo, all'organizzazione e alle dimensioni dello sviluppo edilizio e della sostenibilità economica, patrimoniale e finanziaria.</p> <p>Il processo di pianificazione e controllo dell'Università di Padova è illustrato schematicamente nella Figura 4, a pagina 12 del <a href="#">PIAO 2024-2026</a>.</p>
N. 13 - PUNTO DI ATTENZIONE			Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO
RISPOSTA			<p>1) Meno di 5</p> <p>2) Tra 5 e 10</p> <p>3) Tra 11 e 15</p> <p><b>4) Più di 15</b></p>
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	<p>Gli obiettivi strategici dell'Ateneo – così come enucleati anche nel Piano Strategico 2023-2027 – vengono articolati all'interno del PIAO in relazione alla loro funzione generativa di Valore Pubblico. Complessivamente, si rilevano 33 obiettivi declinati in 6 distinti ambiti (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Impatto Sociale, Internazionalizzazione, Persone e Risorse, Sostenibilità Ambientale).</p>
N. 14 - PUNTO DI ATTENZIONE			Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?
RISPOSTA			<p><b>1) Sì interni ed esterni</b></p> <p>2) Sì esterni</p> <p>3) Sì interni</p> <p>4) No</p>
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	<p>L'Ateneo sia nel PIAO 2024-2026 che nel SMVP 2024 indica chi sono gli stakeholder dell'Ateneo sia interni che esterni ma non sono descritte compiutamente le modalità di coinvolgimento e le varie forme di ascolto previste.</p> <p>Il NdV invita a definire in modo più puntuale le procedure di ascolto attivate.</p>
N. 15 - PUNTO DI ATTENZIONE			Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?
RISPOSTA			<p><b>1) Sì</b></p> <p>2) No</p>
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	<p>Anche per l'anno 2024 risultano essere presenti molteplici obiettivi di valore pubblico riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenza ONU 2030.</p> <p>A titolo di esempio e per ambito si riporta quanto segue:</p> <p>Didattica. Dalle sedi esterne al Campus diffuso: migliorare i servizi riducendo le diversità tra le molteplici sedi, ampliare, diversificare e rinnovare le dotazioni tecnologiche e i servizi fruibili dal corpo studentesco con particolare riferimento alla componente con disabilità, DSA e difficoltà di</p>

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

	<p>apprendimento, promuovere politiche ed interventi che favoriscano il diritto allo studio</p> <p>Internazionalizzazione. Rendere i corsi di studio e di dottorato ambienti di apprendimento aperti e internazionali, sviluppare la dimensione internazionale della responsabilità sociale dell'Ateneo tramite il potenziamento delle attività di cooperazione internazionale</p> <p>Persone e Risorse. Potenziare i servizi per il benessere delle studentesse e degli studenti e del personale di Ateneo, migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo, promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva, rafforzare l'equilibrio economico e finanziario, migliorare gli standard di sicurezza nei luoghi di lavoro, studio e didattica, migliorare, adeguare e coordinare la gestione e gli standard tecnologici degli spazi di lavoro e di studio</p> <p>Sostenibilità Ambientale. Favorire una gestione sostenibile dei processi di approvvigionamento, ridurre l'impatto ambientale di processi, prodotti e servizi, monitorare e migliorare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse ambientali, promuovere progetti di mobilità sostenibile e sensibilizzazione ambientale</p> <p>Terza Missione e Impatto Sociale. Promuovere la cultura della terza missione e valorizzare la responsabilità e l'impatto sociale dell'Ateneo a livello locale, nazionale e internazionale, con particolare attenzione alla vulnerabilità sociale, promuovere strategie e azioni volte a diminuire la discrepanza delle competenze dei professionisti rispetto alle richieste del mercato, del territorio e del mondo della scuola, favorire e consolidare l'imprenditorialità accademica attraverso la creazione e la crescita di spin off e start up e azioni che potenzino l'occupabilità di studentesse e studenti, favorire e consolidare il trasferimento tecnologico, la brevettabilità dei risultati della ricerca e l'utilizzo dei brevetti e del know how scientifico, rendere i musei universitari luoghi inclusivi per la condivisione del sapere e favorire l'accesso al patrimonio storico-artistico-culturale dell'Ateneo, inclusi i servizi bibliotecari, valorizzare la medicina universitaria e l'assistenza veterinaria per il benessere della società.</p>
N. 16 - PUNTO DI ATTENZIONE	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....)
RISPOSTA	<p><b>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</b></p> <p>2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico</p> <p>3) Sì, solo a livello di obiettivi di Performance</p> <p>4) No</p>
EVENTUALI NOTE O COMMENTI	<p>Nel PIAO sono presenti obiettivi che l'Ateneo ha espressamente ricondotto al PNRR e al modello AVA.3</p> <p>Il NdV rileva che nel PIAO non risultano essere espressamente indicati obiettivi riconducibili alla programmazione triennale di sistema (PRO 3) o alla VQR, anche se emerge che l'Ateneo attua un costante collegamento tra queste dimensioni e gli obiettivi assegnati.</p>

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

			Il NdV raccomanda di proseguire nel processo di raccordo formale tra gli obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR.
N. 17 - PUNTO DI ATTENZIONE			Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?
RISPOSTA			<b>1) Si per tutti gli obiettivi</b> 2) Si per alcuni 3) No
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	L'Ateneo ha indicato, per ogni obiettivo di Valore Pubblico, gli stakeholder principali.
N. 18 – PUNTO DI ATTENZIONE			Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?
RISPOSTA			<b>1) Si (indicatori, fonte dei dati e target)</b> 2) Si (indicatori e fonte dei dati) 3) Si (indicatori e target) 4) No
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	Nell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 sono riportati per ogni obiettivo gli indicatori, la fonte dei dati e il target.
<b>Performance</b>			
N. 19 – PUNTO DI ATTENZIONE			Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?
RISPOSTA			<b>1) Si</b> 2) In parte 3) No
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	La coerenza degli obiettivi e degli indicatori di performance con gli obiettivi di Valore Pubblico si evince dalla lettura degli <a href="#">Allegati 1 e 2 del PIAO 2024 – 2026</a>
N. 20 – PUNTO DI ATTENZIONE			Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025
RISPOSTA			1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità <b>2) Caratterizzato da alcune modifiche</b> 3) Caratterizzato da significative modifiche
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	Il PIAO 2024 – 2026 ha subito alcune modifiche che segnano un processo di progressiva evoluzione del sistema, ma si evidenzia una continuità nei principi generali che collegano Valore Pubblico e Performance.
N. 21 – PUNTO DI ATTENZIONE			Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte
RISPOSTA			<b>1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)</b> <b>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</b> 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	O	Nel PIAO 2024-2026 risultano essere indicati gli obiettivi organizzativi assegnati al Direttore Generale, alle Aree dirigenziali e alle Strutture (si tratta

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

			<p>degli obiettivi trasversali assegnati dal Direttore Generale ai Segretari e Segretarie di Dipartimento, Responsabili Gestione Tecnica dei Dipartimenti, Responsabili Tecnico-Gestionali di Polo e ai Direttori Tecnici di Scuola.</p> <p>Il NdV raccomanda di esplicitare, nell'ambito degli obiettivi di performance assegnati ai dirigenti, quelli di carattere individuale, in linea con quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 150/2009, anche in vista del periodico aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, oltre che della documentazione di programmazione.</p>
N. 22 – PUNTO DI ATTENZIONE			Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)
RISPOSTA			<p>1) Sì, sempre</p> <p><b>2) Nella maggior parte dei casi</b></p> <p>3) Solo in alcuni casi</p> <p>4) No, mai</p>
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	<input type="radio"/>	//
N. 23 – PUNTO DI ATTENZIONE			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)
RISPOSTA			<p><b>1) Efficacia</b></p> <p>2) Efficienza</p> <p>3) Qualità percepita (customer satisfaction)</p> <p>4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</p> <p><b>5) Tempistiche/scadenze</b></p> <p>5) Altro (specificare)</p>
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	<input type="radio"/>	//
N. 24 – PUNTO DI ATTENZIONE			Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)
RISPOSTA			<p><b>1) Si tiene conto delle serie storiche</b></p> <p><b>2) Si fa riferimento a benchmark interni</b></p> <p><b>3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)</b></p> <p>4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</p> <p>5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</p> <p><b>6) Altro (specificare)</b></p>
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	<input type="radio"/>	<p>Si fa riferimento anche benchmark esterni e precisamente vengono utilizzati i risultati di customer satisfaction che emergono dal Progetto Good Practice. A tale progetto aderiscono circa 50 Atenei italiani. Tali risultati sono integrati con i risultati delle indagini locali riguardanti i servizi del Sistema Bibliotecario di Ateneo e i servizi dell'Amministrazione Centrale (Help desk).</p> <p>Nel definire i target si utilizzano, inoltre, indicatori qualitativi, quantitativi e temporali.</p> <p>Il NdV raccomanda di riferire all'anno solare di riferimento i valori soglia e target di performance individuati.</p>

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>		
<b>N. 25 – PUNTO DI ATTENZIONE</b>		
In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?		
<b>RISPOSTA</b>		
1) Sì 2) No <b>3) Altro (specificare)</b>		
<b>EVENTUALI COMMENTI</b>	<b>NOTE</b>	<b>O</b>
<p>In corrispondenza di alcuni obiettivi assegnati alle strutture è indicato il budget specificamente dedicato. Il PIAO non prevede una sezione relativa all'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla realizzazione degli obiettivi, però sono presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Figura 12 - Rappresentazione del budget per Macrostruttura e ambito strategico</li> <li>• Figura 13 - Rappresentazione del budget economico e degli investimenti per Area dirigenziale e ambito strategico.</li> </ul> <p>Inoltre, nella Nota illustrativa al Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale 2023 c'è un paragrafo (paragrafo 4.4 DESTINAZIONE DELLE RISORSE - UNA LETTURA STRATEGICA) in cui viene definita l'allocazione delle risorse sia alle diverse Strutture che in relazione alle politiche dell'Ateneo in un quadro di compatibilità con i vincoli legislativi e di bilancio, allo scopo di collegare gli strumenti di programmazione, gli obiettivi strategici e le dinamiche economico-patrimoniali e finanziarie.</p> <p>Il NdV raccomanda all'Ateneo di definire in modo puntuale la correlazione tra obiettivi di performance e risorse finanziarie assegnate.</p>		
<b>N. 26 – PUNTO DI ATTENZIONE</b>		
Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?		
<b>RISPOSTA</b>		
1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)		
<b>EVENTUALI COMMENTI</b>	<b>NOTE</b>	<b>O</b>
<p>Il PIAO 2024 – 2026 riporta gli obiettivi organizzativi assegnati al Direttore Generale (Allegato 3), alle aree dirigenziali (Allegato 4) e alle Segretarie e Segretari di Dipartimento, alle e ai Responsabili della Gestione Tecnica dei Dipartimenti, alle e ai Responsabili Tecnico-Gestionali di Polo e alle Direttrici e Direttori Tecnici delle Scuole (Allegato 5). A tali soggetti gli obiettivi organizzativi sono assegnati per il 50% dal Direttore Generale e per il restante 50% sono assegnati dalla Direttore e dal Direttore della Struttura.</p> <p>Analogamente alle Aree dirigenziali anche le strutture decentrate condividono alcuni obiettivi. In particolare, sono condivisi con le Aree dirigenziali, con modalità diverse a seconda della specifica struttura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la gestione dei progetti PNRR;</li> <li>- la tempestività dei pagamenti in attuazione alla Circolare n. 1/2024 del Ministero delle Economie e delle Finanze per la riduzione dei tempi di pagamento;</li> <li>- il supporto alla preparazione alle visite di accreditamento secondo la metodologia AVA3 di ANVUR.</li> </ul> <p>Collegato al miglioramento della gestione contabile-finanziaria viene anche richiesto ai Dipartimenti e ai Poli Multifunzionali un controllo puntuale nella</p>		

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

			riscossione dei crediti e il rispetto delle scadenze contabili ai fini della predisposizione del Bilancio Unico di Ateneo entro i termini previsti dalla normativa.
N. 27 – PUNTO DI ATTENZIONE			Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?
RISPOSTA			<b>1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta)</b> 2) No 3) Altro (specificare)
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	<input type="radio"/>	Utenza coinvolta:  - Docenti, Assegniste, Assegnisti, Dottorande e Dottorandi; - Personale Tecnico Amministrativo; - Studentesse e studenti; - altre mediante survey specifiche (es. PNRR anno 2023).
N. 28 – PUNTO DI ATTENZIONE			Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)
RISPOSTA			<b>1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</b> <b>2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)</b>
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	<input type="radio"/>	Sono stati utilizzati: Questionari Good Practice, indagine per il Sistema bibliotecario di Ateneo (SBA), indagine di soddisfazione associata al sistema di ticketing Help Desk di Ateneo (solo per l'Amministrazione Centrale), indagine specifiche su tematiche inerenti al PNRR e sperimentazione del sistema di ticketing su alcune strutture dell'Ateneo.
N. 29 – PUNTO DI ATTENZIONE			Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)
RISPOSTA			<b>1) Dati certificati e pubblicati</b> <b>2) Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> <b>3) Anche dati dell'ateneo</b> <b>4) Anche dati esterne</b> 5) Nessuna fonte specifica 6) Altro (specificare)
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	<input type="radio"/>	//
N. 30 – PUNTO DI ATTENZIONE			Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance
EVENTUALI COMMENTI	NOTE	<input type="radio"/>	Il monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene effettuato nel periodo 1 giugno - 31 agosto di ogni anno e trasmesso al Nucleo di Valutazione entro il 15 settembre, con una relazione del Direttore Generale.  Il Nucleo di Valutazione prende in esame le evidenze fornite nella relazione del Direttore Generale con le eventuali proposte di assestamento da

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

	<p>sottoporre al CdA, se di impatto rilevante rispetto alla programmazione, o da approvare con decreto del Direttore Generale qualora si tratti di assestamenti marginali. Il Nucleo di Valutazione, qualora lo ritenga necessario, formula le opportune raccomandazioni, oppure, in ultima istanza, eventualmente segnala al Rettore la necessità di adottare interventi correttivi in corso d'anno.</p> <p>A seguito dell'eventuale delibera del CdA, può essere previsto un momento di assestamento del monitoraggio per Responsabili di I e II livello nel caso in cui le proposte di revisione degli obiettivi siano rilevanti e non allineate a quelle già condivise.</p> <p>Nell'ambito della fase di monitoraggio si tiene anche conto dell'analisi degli indicatori strategici, rispetto all'anno precedente, pubblicati all'interno della Relazione Unica di Ateneo al fine di valutarne l'andamento.</p> <p>Nella Tabella 17 (pagine 36 e 37) del SMVP è delineato il processo.</p>
N. 31 – PUNTO DI ATTENZIONE	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?
RISPOSTA	<p><b>1) Sì (specificare con quale modalità)</b></p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>
EVENTUALI NOTE O COMMENTI	Il NdV svolge attività di verifica a campione delle misurazioni effettuate dei risultati di performance sia in fase di monitoraggio, sia in fase di proposta di valutazione della performance del Direttore Generale. Inoltre, il NdV effettua la verifica a campione, a consuntivo, su un campione di obiettivi, con particolare attenzione a quelli direttamente correlati con gli obiettivi assegnati al Direttore Generale.