

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

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
L'aggiornamento 2023 del SMVP è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 gennaio 2023, a seguito del parere positivo del Nucleo di valutazione. Le principali novità introdotte nel 2023 sono descritte al paragrafo 3.1 "Le novità introdotte nel 2023" (pag. 8) e riguardano nello specifico i seguenti punti: - All'interno della performance gestionale del Direttore generale, oltre alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle aree dirigenziali, viene introdotta la possibilità di valutare anche una specifica area di competenza che, a seconda delle esigenze, può essere declinata in uno o più obiettivi di diretta responsabilità del DG. - Per rinforzare ulteriormente il legame tra pianificazione operativa e utilizzo delle risorse economico-finanziarie, nella valutazione della performance dei dirigenti viene considerato anche uno specifico fattore di prestazione collegato alla capacità di utilizzo del budget assegnato. A livello di Direzione generale e/o di aree dirigenziali, questo aiuta a identificare e prevenire eventuali problemi di cattiva allocazione delle risorse alle unità organizzative sottoposte. - Al fine di spostare gradualmente la prospettiva della performance organizzativa da un'ottica di processo a quella di risultato, agli obiettivi operativi individuati nel PIAO viene associato, ove possibile, anche un primo sistema sperimentale di indicatori riferiti agli effetti prodotti dalla realizzazione degli obiettivi. In questo modo, la performance dei dirigenti viene valutata non solo sulla base della realizzazione di specifiche azioni, ma anche in termini di risultato da queste generato. - Viene introdotto un sistema di pesatura su base percentuale degli obiettivi operativi definiti nel PIAO, al fine di mettere in evidenza la complessità delle azioni da realizzare per raggiungere i risultati previsti e compensare le eventuali differenze nella numerosità degli obiettivi assegnati a ciascuna area dirigenziale.		
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		

Il SMVP prevede un sistema di valutazione della performance integrato, che pondera obiettivi e comportamenti organizzativi. Secondo quanto previsto nel paragrafo 2.4 “Le dimensioni della performance” (pag. 7), la valutazione della prestazione è basata sulla performance collegata al raggiungimento di obiettivi e, a seconda dei soggetti interessati, sulla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, sulle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché sui comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La valutazione dei comportamenti organizzativi si basa su liste di comportamenti attesi in funzione del raggiungimento degli obiettivi (vedi punto 6 Allegati al SMVP, pag. 17), che risultano articolati con precisione, in base al ruolo e alla categoria. Tuttavia, l’Amministrazione ha ritenuto opportuno, dopo anni, rivedere e aggiornare anche la disciplina relativa alla performance individuale, con particolare riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi, che è stata rinviata ad un momento successivo all’approvazione del SMVP 2023, avuto riguardo ai tempi necessari per la revisione integrale della stessa nonché ai passaggi previsti per il suo aggiornamento, quali l’informazione sindacale ed il parere del Comitato unico di garanzia, che presuppongono delle tempistiche più modulate. L’aggiornamento della disciplina relativa alla performance individuale viene portato in approvazione agli Organi di Ateneo a luglio 2023.		
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?	Si
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Nei paragrafi dal 3.2 al 3.4 (pagg. 8-13), per ogni ruolo esaminato (dal Direttore Generale, ai responsabili dei vari livelli e al restante personale) viene chiaramente indicata la percentuale di punteggio attribuita alla valutazione della performance gestionale (obiettivi) e alla valutazione dei comportamenti organizzativi. Nel caso del Direttore Generale e dei dirigenti si fa riferimento agli obiettivi operativi (e quindi alla performance organizzativa), per il restante personale si fa riferimento agli obiettivi individuali e di struttura. Il SMVP non prevede l’assegnazione di obiettivi di performance istituzionale, ma è chiaramente indicata, per ciascun obiettivo operativo, la diretta derivazione dagli obiettivi del Piano strategico di Ateneo.		
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	No
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Nel SMVP non è prevista una descrizione della differenza tra obiettivo – indicatore – target, tuttavia questo tema è stato oggetto di particolare attenzione nell’ambito della formazione programmata per l’anno in corso. Infatti, durante il primo semestre del 2023 è stata realizzata una massiccia formazione al personale, con particolare riferimento al personale neo assunto, nella quale sono state affrontate nel dettaglio le metodologie che l’Ateneo si è dato per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, incluse le caratteristiche distintive tra obiettivi – indicatori e target e le tecniche per la loro definizione. Inoltre, nell’autunno del 2023, è prevista la realizzazione di un’ulteriore iniziativa di formazione di tipo laboratoriale, dedicata in questo caso ai responsabili di struttura di tutti i livelli, finalizzata a fornire degli strumenti pratico-operativi per impostare correttamente la filiera obiettivo – indicatore – target e migliorare così la qualità della pianificazione in vista del 2024.		
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Il processo di misurazione e valutazione viene avviato congiuntamente con la richiesta, ai responsabili interessati, di compilare le schede di rendicontazione dei singoli obiettivi operativi, individuali e di struttura.
Le schede contengono uno specifico campo in cui inserire la proposta di valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo, che è poi oggetto di confronto all'interno del colloquio di valutazione.

6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	
----	--	--

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

La procedura di valutazione del DG è descritta nel paragrafo 3.2 "La performance del Direttore Generale" (pag. 8).
Al fine di corrispondere a quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009, tale procedura prevede da un lato l'analisi del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e, dall'altro, la verifica della qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'organizzazione in termini i comportamenti organizzativi.
Il modello utilizzato prevede la seguente ponderazione delle due dimensioni:

	Performance gestionale	Comportamenti organizzativi
Direttore generale	60% di cui: il 45% collegato agli obiettivi delle aree dirigenziali il 15% collegato a obiettivi di specifica responsabilità (se presenti)	40%

Gli obiettivi assegnati al DG vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e formalizzati nel PIAO.

La verifica dei risultati del DG avviene in coerenza con i tempi e le metodologie utilizzate per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale.

In particolare, la valutazione degli obiettivi si svolge attraverso la misurazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi operativi presenti nel PIAO e assegnati alle aree dirigenziali. Qualora lo si ritenga necessario, può essere definita anche una specifica area di competenza del DG, declinata in uno o più obiettivi di diretta responsabilità, che rappresenta una quota pari al 15% della percentuale complessiva attribuita all'ambito della performance gestionale.

Il processo di misurazione e valutazione della performance del Direttore generale non ha subito modifiche rispetto agli anni precedenti.

7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	
----	---	--

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

La procedura di valutazione dei dirigenti è descritta nel paragrafo 3.2 "La performance dei Dirigenti" (pag. 10).
Il quadro complessivo degli obiettivi assegnati alle aree dirigenziali, che costituisce la pianificazione operativa dell'Ateneo, è formalizzato nel PIAO.

Ad ogni obiettivo operativo è associato un peso percentuale, che attiene alla complessità gestionale riconducibile alla realizzazione dell'obiettivo. Ad ogni area dirigenziale è attribuito un quadro di obiettivi con peso complessivo pari a 100.

Agli obiettivi operativi è associato un sistema di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità del Dirigente, che mirano a verificare sia il grado di realizzazione delle attività previste, sia il risultato da queste prodotto in termini di miglioramento della performance generale dell'Ateneo.

Accanto alla valutazione degli obiettivi attribuiti e formalizzati nel PIAO, la performance gestionale di ogni Dirigente è collegata anche al grado di utilizzo del budget.
In coerenza con quanto previsto per la performance del Direttore generale, anche per i Dirigenti il modello prevede due dimensioni, ma con un diverso peso:

Dirigenti	Performance gestionale	Comportamenti organizzativi
	70% di cui: 60% collegato agli obiettivi operativi assegnati 10% collegato alla capacità di utilizzo del budget assegnato	30%

Il processo di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti non ha subito modifiche rispetto agli anni precedenti.

8.	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
----	---	---

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Nelle premesse del SMVP (pag. 3), è specificato che, a partire dal 2020, l'Ateneo ha ritenuto opportuno rivedere in maniera sostanziale i processi di gestione del ciclo della performance.
Il SMVP 2023, confermando i principi e le metodologie già adottate, ha la finalità di descrivere – in modo trasparente e comprensibile – il sistema di misurazione e valutazione della performance che l'Università di Trieste ha adottato per l'anno 2023, definendo i criteri e gli strumenti utilizzati per misurare e valutare i risultati degli obiettivi contenuti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).
Inoltre, vuole essere un ulteriore passo avanti nel percorso intrapreso nel corso degli anni, un percorso di diffusione della cultura della performance che mira a diffondersi in tutta l'organizzazione, coinvolgendo sia l'Amministrazione centrale che i Dipartimenti, nell'ottica di favorire il miglioramento continuo dell'azione amministrativa e promuovere comportamenti organizzativi orientati a garantire - anche attraverso la valorizzazione del merito e la promozione delle pari opportunità - la qualità dei servizi erogati, sostenendo principi di equità e di trasparenza nei processi di definizione delle metodologie, assegnazione degli obiettivi, individuazione dei criteri di valutazione.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025

VALORE PUBBLICO		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
9.	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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

Il processo di integrazione tra il PIAO e i vari ambiti di programmazione, tra cui in primis il Piano Strategico di Ateneo, è descritto nella Premessa (pag. 3), in cui si precisa che, partendo dalla strategia individuata dagli Organi di Governo, il PIAO identifica le azioni necessarie a garantire il pieno conseguimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi che, oltre a promuovere il raggiungimento delle strategie in materia di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, favoriscono l'accrescimento dell'efficacia, dell'efficienza e la qualità dell'azione amministrativa.
La diretta derivazione dal Piano Strategico dell'Ateneo degli obiettivi operativi (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) assegnati alle

strutture organizzative assicura che le azioni previste nel PIAO siano finalizzate al mantenimento delle promesse di mandato e al miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholder, creando un forte collegamento tra le performance e la creazione di Valore pubblico.		
10.	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)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Gli obiettivi di Valore pubblico di UniTs sono descritti a pag. 8 e seguenti, dove si afferma che il Piano Strategico è il documento cardine per esplicitare la creazione di Valore pubblico dell'Ateneo: descrive gli obiettivi di sviluppo e le azioni che si intendono adottare per realizzarli, rappresentando un punto di riferimento ampio dove collocare i progetti e le decisioni di breve periodo. Gli obiettivi strategici dell'Ateneo per il periodo 2019-2023 sono orientati alla creazione e alla crescita del Valore pubblico inteso come livello complessivo di benessere sociale, economico, ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder creato dall'Ateneo, anche nella prospettiva dello sviluppo sostenibile. Tutti gli obiettivi strategici di Ateneo rappresentano, pertanto, obiettivi di Valore pubblico misurati attraverso indicatori strategici. Gli obiettivi operativi dell'azione amministrativa, definiti nel PIAO con i rispettivi indicatori e target, acquisiscono per declinazione le finalità di Valore pubblico degli obiettivi strategici di riferimento.		
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	Tra 5 e 10
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Il Piano Strategico dell'Ateneo per il periodo 2019-2023 è articolato in cinque obiettivi strategici che rappresentano obiettivi di Valore pubblico. A loro volta, questi sono declinati in azioni di respiro pluriennale utili al loro raggiungimento, misurabili attraverso una serie di specifici indicatori che assumono la caratteristica di indicatori di Valore pubblico.		
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	Sì interni
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
La pianificazione strategica per il periodo 2019-2023 si è sviluppata nell'ambito di un percorso partecipato, partendo da un'attenta analisi di posizionamento basata sui principali aspetti che caratterizzano UniTs. Da queste premesse, che hanno costituito la base di partenza per impostare la pianificazione strategica, il Rettore ha avviato un processo di approfondimento con il vertice politico e amministrativo (Prorettore, Direttore Generale, Collaboratori Delegati e Referenti del Rettore, Direttori dei Dipartimenti), volto a condividere le azioni strategiche per l'attuazione del Piano strategico e a valutarne l'impatto amministrativo, tecnico ed economico attraverso specifici indicatori. Sono stati analizzati anche i documenti di pianificazione dei Dipartimenti nei quali, a partire dalle prime linee strategiche di Ateneo e dall'analisi degli atti posti in essere nei processi di assicurazione della qualità, ogni Dipartimento, nel rispetto delle proprie specificità, ha delineato le proprie scelte di sviluppo sulla base degli indirizzi comuni.		
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?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		

Gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile indicati dall'Agenda ONU 2030 costituiscono il punto riferimento all'interno del quale realizzare le diverse linee di azione concrete che riguardano tutti gli ambiti strategici dell'Ateneo. Per ogni obiettivo strategico del Piano 2019-2023 è stato specificato, tramite la corrispondente icona SDG, il collegamento ai goals dell'Agenda ONU 2030. Sulla base di tali collegamenti, si possono identificare le attività istituzionali che l'Ateneo mette in campo per rispondere alle sfide definite dall'Agenda ONU 2030 e contribuire così a creare Valore pubblico (vedi pag. 8 e seguenti).		
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...)	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
All'interno degli obiettivi e delle azioni contenute nel Piano Strategico e finalizzati alla creazione di Valore pubblico, si collocano anche i filoni progettuali che rispondono alla normativa ministeriale legata all'attribuzione del fondo per la Programmazione Triennale 2021-2023 (PRO3), finalizzato all'innalzamento della qualità del sistema universitario attraverso specifici obiettivi di programmazione. Inoltre, anche a livello di programmazione strategica dipartimentale, è stato chiesto ai Dipartimenti di tenere conto, oltre che del Piano Strategico di Ateneo, anche del Programma triennale ministeriale, definendo dei piani che, attraverso obiettivi idonei e relative azioni, contribuiscano al raggiungimento complessivo degli obiettivi di sistema. Tale processo, per quanto non esplicitamente previsto da alcuna norma, risponde a quanto richiesto dal processo AVA nel requisito R4.B, che prevede di <i>"accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto proprie strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell'Ateneo"</i>. A livello di obiettivi del PIAO, sono stati inseriti degli indicatori derivanti dalle azioni previste dalla programmazione triennale MUR e dal sistema di AQ (con particolare riferimento alle analisi di soddisfazione dell'utenza); inoltre, è stato inserito uno specifico indicatore relativo allo stato di avanzamento delle attività finanziate con i fondi PNRR.		
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	No
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
L'individuazione degli stakeholder sui quali impattano gli obiettivi è stata fatta, all'interno del PIAO, a livello di obiettivi operativi (vedi allegato 2 – Classificazione degli obiettivi). Tuttavia, gli obiettivi operativi, con i relativi stakeholder, sono stati raggruppati per dimensioni che sono di diretta derivazione dagli obiettivi strategici di Ateneo, pertanto è comunque possibile stabilire un collegamento tra stakeholder e Valore pubblico, anche se non esplicitato nel documento.		
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	No
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Gli obiettivi contenuti nel Piano strategico di Ateneo per il periodo 2019-2023, che costituiscono obiettivi di Valore pubblico, sono articolati in azioni utili alla loro realizzazione e relativi indicatori. Non sono presenti invece target e fonti dei dati. Nel 2023 è in corso di svolgimento la revisione del Piano strategico attualmente in vigore, che porterà all'approvazione di un nuovo Piano strategico per il periodo 2023-2026, all'interno del quale gli obiettivi verranno declinati in indicatori/target e relative fonti dei dati.		

PERFORMANCE		
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
La realizzazione della programmazione strategica dell'Ateneo è correlata al supporto della struttura gestionale, quindi il PIAO recepisce, in modo esplicito e secondo le linee definite dal SMVP, gli obiettivi strategici e li traduce in ulteriori obiettivi operativi, seguendo logiche gestionali proprie. Tutti gli obiettivi operativi contenuti nel PIAO, direttamente o indirettamente, concorrono alla creazione di Valore pubblico in quanto discendono dalle linee strategiche dell'Ateneo e tengono conto della programmazione economico-finanziaria e delle esigenze degli stakeholder istituzionali. In coerenza con la logica di integrazione dei diversi ambiti di programmazione, il legame tra strategia e obiettivi operativi, teso alla creazione di Valore pubblico, è reso esplicito attraverso la classificazione degli obiettivi operativi rispetto alle seguenti dimensioni: - supporto a didattica/ricerca/terza missione - semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi - supporto al miglioramento della trasparenza e alla riduzione del rischio di corruzione - supporto alle pari opportunità e all'equilibrio di genere - valorizzazione del personale - supporto al miglioramento dell'accessibilità e della qualità dei servizi, sviluppo sostenibile Tale classificazione è resa evidente nelle tabelle dell'Allegato 2 del PIAO in cui, a livello di ogni dimensione, vengono associati gli obiettivi operativi di diretta derivazione e i relativi indicatori, nonché gli stakeholder interni o esterni all'amministrazione che rappresentano i soggetti destinatari/beneficiari dei risultati di performance organizzativa.		
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	Complessivamente coerente e in sostanziale continuità
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Visto che non ci sono state variazioni a livello di pianificazione strategica, nel PIAO 2023-2025 l'Ateneo ha scelto di mantenere la programmazione degli obiettivi operativi già individuati negli anni precedenti e, in particolare nel PIAO 2022-2024, in modo da dare continuità alle attività previste per il loro raggiungimento. Per adeguarli al contesto attuale, sono stati invece aggiornati gli indicatori e i target, che rappresentano il riferimento annuale per la misurazione della performance.		
19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
La pianificazione definita nel PIAO (vedi Allegato 3 Obiettivi operativi) è articolata a partire dagli obiettivi istituzionali contenuti nel Piano strategico di Ateneo. Da ognuno di questi, discende un sistema di obiettivi di performance organizzativa, specificatamente riferiti al Direttore Generale e alle Aree dirigenziali, inclusi i Dipartimenti. Poiché il SMVP di Ateneo prevede che la valutazione della performance gestionale del Direttore Generale e dei Dirigenti si svolga attraverso la misurazione del raggiungimento degli obiettivi operativi definiti nel PIAO e rispettivamente assegnati, questi vengono identificati anche come obiettivi individuali.		

20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Su 36 obiettivi organizzativi presenti nel PIAO 2023-2025 solo 4 obiettivi sono associati ad un unico indicatore.		
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) Qualità percepita (customer satisfaction) 2) Sì/No (realizzazione o meno del risultato)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
La tipologia di indicatore più utilizzata fa riferimento alla qualità percepita con riferimento a indagini di soddisfazione dell'utenza, perché direttamente collegata al mantenimento o al miglioramento della quantità e della qualità dei servizi e delle prestazioni fornite. Altre tipologie utilizzate meno frequentemente sono: - Sì/No, che si riferiscono alla realizzazione di un determinato risultato - Tempistiche/scadenze - Efficienza, riferita alle risorse economiche utilizzate per una determinata finalità - Efficacia, riferita al grado di attuazione di determinate azioni programmate		
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 tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 3) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 4) altro - Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Nel determinare i target si è proceduto, di volta in volta, valutando gli elementi più opportuni. In particolare, negli indicatori legati al mantenimento di un determinato valore, ritenuto già positivo e difficilmente incrementabile, si è tenuto conto delle serie storiche, mentre per gli indicatori legati al miglioramento dei servizi si è fatto riferimento ai target dell'anno precedente per individuare il corretto incremento. Ancora, per gli indicatori che fanno riferimento alla realizzazione di un determinato risultato o all'efficienza/efficacia dell'operato, sono state recepite le indicazioni dei responsabili delle strutture coinvolte nell'attuazione dell'obiettivo e i risultati emersi dalle indagini di soddisfazione dell'utenza.		
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		

Nel processo seguito per l'allocazione delle risorse 2023 sugli obiettivi operativi, ogni struttura, in fase di stesura delle richieste di budget, ha dichiarato il proprio fabbisogno finanziario considerando gli obiettivi operativi di propria pertinenza. Tutte le strutture (inclusi i Dipartimenti) hanno quindi definito il proprio budget annuale e triennale individuando gli obiettivi che necessitano di specifiche risorse economiche. Il budget di spesa complessivo è stato destinato solo in parte a specifici obiettivi operativi, allo stesso modo, alcuni di questi vengono perseguiti senza l'allocazione di risorse specifiche in bilancio, bensì con la sola forza lavoro in servizio nelle unità organizzative incaricate (vedi paragrafo 2.2.4 "Collegamento della pianificazione integrata con il Budget di Ateneo", pag.20). Accanto alle risorse individuate per la realizzazione degli obiettivi, la performance gestionale dei Dirigenti è associata, per una quota pari al 10%, alla capacità di utilizzo del budget assegnato.		
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
In relazione a ciascun obiettivo operativo, così come richiesto dall'ANVUR, sono identificate le strutture, inclusi i Dipartimenti, coinvolte nell'esecuzione delle attività sia in termini di coordinamento che di supporto; ciò significa che è implicito, ove necessario, il contributo da parte di più strutture, che dovranno, per le loro specifiche competenze, assicurare l'esecuzione di tutti gli adempimenti connessi e consequenziali al conseguimento degli obiettivi (vedi Allegato 3)		
25.	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)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Nel PIAO 2023-2025 sono presenti, anche quest'anno (vedi Allegato 3): - l'obiettivo 3.4 "Realizzare iniziative volte ad accrescere l'academic reputation dell'Ateneo", a cui sono associati due indicatori dell'indagine Almalaurea che coinvolgono i laureati e i dottori di ricerca. - l'obiettivo 4.1 "Migliorare i sistemi di monitoraggio e autovalutazione della customer satisfaction" sono associati un indicatore che fa riferimento all'ampliamento degli ambiti di indagine e un indicatore collegato al mantenimento dei tassi di risposta per le indagini sui servizi rivolte agli studenti e al personale docente. Inoltre, a partire dal 2023, all'interno di alcuni obiettivi (1.3 – 1.6 – 3.3) sono stati inseriti degli specifici indicatori riferiti alla percentuale di soddisfazione complessiva della rilevazione delle opinioni degli studenti e dei docenti relativa ai servizi offerti dall'Ateneo.		
26.	Se Sì (al punto 25), 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.)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Come sopra indicato, gli strumenti utilizzati per valutare gli obiettivi legati alla soddisfazione dell'utenza sono: - le indagini Almalaurea su laureati e dottorati - i questionari di rilevazione delle opinioni degli studenti sull'esperienza complessiva dell'anno accademico concluso e sullo svolgimento degli esami - i questionari di rilevazione delle opinioni dei docenti sui servizi Inoltre, nel corso del 2023, l'Ateneo ha aderito al progetto Good Practice, che prevede anche degli specifici strumenti per le indagini di soddisfazione dell'utenza. Tali questionari verranno progressivamente introdotti, in sostituzione di quelli già utilizzati, a partire dalle indagini rivolte agli studenti nell'ambito del sistema AVA.		

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) altro (specificare)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Il responsabile di ogni obiettivo deve compilare una scheda di rendicontazione finale dei risultati raggiunti. All'interno di queste dichiarazioni, a seconda della tipologia di indicatore, vengono riportati, ove previsto, dati provenienti da banche dati interne dell'Ateneo (ad esempio gestionali CINECA o analisi di soddisfazione dell'utenza), ovvero banche dati esterne (ad esempio AlmaLaurea). In altri casi si fa riferimento a documentazione certificata e pubblicata (come ad esempio delibere di organi accademici, decreti, atti protocollati). Ancora, è possibile fare riferimento a mail, file di lavoro o estrazioni di report, ovvero all'autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo.		
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Come previsto dal SMVP, la Direzione generale avvia un monitoraggio intermedio (da svolgersi entro il 31 luglio di ciascun anno) sul grado di attuazione degli obiettivi di performance organizzativa delle strutture rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati. Il monitoraggio viene condotto attraverso la compilazione, da parte dei Dirigenti responsabili degli obiettivi operativi del PIAO, di apposite schede che rilevano lo stato dell'arte delle attività correlate al raggiungimento del target; contestualmente, in caso di obiettivi non in linea, viene richiesto di segnalare le problematiche rilevate e di proporre le possibili modifiche. Le criticità emerse durante il monitoraggio sono comunicate al Nucleo di valutazione, che valuta l'opportunità di interventi correttivi e rimodulazioni da presentare al Consiglio di Amministrazione, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009. A partire dal monitoraggio degli obiettivi operativi, viene fatta anche un'analisi degli obiettivi individuali/di struttura, al fine di verificarne il corretto avanzamento.		
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	No
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Il Nucleo di valutazione, nella sua veste di OIV, fa riferimento alla documentazione prodotta dall'Amministrazione, richiedendo, ove ritenuto necessario, eventuali approfondimenti o ulteriori elaborazioni. Poiché gli indicatori non risultano declinati con metodi di calcolo complessi e che i processi di misurazione e valutazione sono supportati da adeguati strumenti informatici che prevengono errori, l'esito delle verifiche effettuate non ha evidenziato criticità in questo ambito. L'attività istruttoria e di raccolta e di riscontro svolta non ha evidenziato criticità in merito all'affidabilità dei dati dichiarati in sede di misurazione e valutazione.		