

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

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2024		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>L'aggiornamento 2024 del SMVP è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 febbraio 2024, a seguito del parere positivo del Nucleo di Valutazione.</p> <p>Il SMVP 2024 presenta, innanzitutto, una struttura del documento rivista, per meglio rispondere al requisito di chiarezza e leggibilità.</p> <p>Le principali novità introdotte nel 2024, che perseguono un miglioramento continuo delle metodologie adottate nel ciclo della performance e recepiscono i suggerimenti formulati dal Nucleo di Valutazione, sono descritte al paragrafo 7 "Le novità introdotte nel 2024" (pag. 9) e riguardano nello specifico i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A seguito dell'approvazione del Piano strategico di Ateneo per il periodo 2023-2026, si è provveduto ad aggiornare in coerenza il quadro della programmazione operativa contenuta nel PIAO, prestando particolare attenzione alla definizione di obiettivi, indicatori e target sia in termini qualitativi (scelta e formulazione) che in termini quantitativi (individuazione corretta delle baseline e dei target). • Agli obiettivi e agli indicatori definiti nel PIAO viene associato un sistema differenziato di pesatura su base percentuale, al fine di mettere in evidenza la priorità degli obiettivi e la diversa complessità delle misure associate al raggiungimento dei risultati previsti, compensando così anche le eventuali differenze nella numerosità degli obiettivi assegnati a ciascuna area dirigenziale. • È stata esplicitata la metodologia di misurazione del grado di raggiungimento di obiettivi e indicatori della performance organizzativa, al fine di renderla maggiormente oggettiva e trasparente. • All'interno della performance dei Dirigenti, oltre alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati, viene introdotta la valutazione di una specifica area di competenza che è declinata, a seconda delle esigenze, in uno o più obiettivi individuali di diretta responsabilità del Dirigente. • Viene introdotta una nuova scala di valutazione dei comportamenti organizzativi, aumentata da 5 a 7 livelli, su suggerimento sia del Nucleo di Valutazione che in risposta alle esigenze manifestate dai Responsabili delle strutture, che hanno richiesto una maggiore articolazione dei punteggi assegnabili, al fine di poter meglio differenziare le valutazioni. • Nell'ambito della performance individuale, alla luce del rinnovato contesto lavorativo, sviluppatosi nel corso degli ultimi anni a seguito dell'implementazione di nuove forme di organizzazione del lavoro (smart work), si è reso necessario adeguare i contenuti della valutazione dei comportamenti organizzativi, adeguandoli in coerenza con la nuova organizzazione del lavoro, per avere riscontro della valutazione dell'impatto, interno ed esterno, del lavoro agile sul contesto lavorativo. • Sempre maggiore importanza viene riservata al grado di soddisfazione dell'utenza; nella valutazione dei comportamenti organizzativi del personale si tiene in debito conto anche tale aspetto, relativo sia alla qualità dei servizi offerti in generale che all'impatto sugli utenti, interni ed esterni, della prestazione a distanza (secondo quanto previsto dalla Direttiva della FP del 28 novembre 2023). 		

2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>Il SMVP prevede un sistema di valutazione della performance integrato, che pondera obiettivi e comportamenti organizzativi.</p> <p>Secondo quanto previsto nel paragrafo 11 <i>“La performance individuale”</i> (pag. 14), la valutazione della prestazione è basata sulla performance collegata al raggiungimento di specifici obiettivi, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.</p> <p>La valutazione dei comportamenti organizzativi, in particolare, si basa su liste di comportamenti attesi in funzione del raggiungimento degli obiettivi e differenziati a seconda del ruolo del personale (vedi Allegati al SMVP, pag. 22).</p> <p>Come già riportato nel punto precedente, nel 2024 l’Amministrazione ha ritenuto opportuno, dopo anni, rivedere e aggiornare anche la disciplina relativa alla valutazione dei comportamenti organizzativi, aumentando i livelli della scala di valutazione e adeguando parzialmente la definizione stessa dei comportamenti.</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?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>Nel paragrafo 11.1 <i>“La performance individuale nei diversi ruoli”</i> (pagg. 15-16), per ogni ruolo esaminato (dal Direttore Generale, ai Dirigenti, 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.</p> <p>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.</p>		
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>A pag. 11 del SMVP è inserito un box di definizioni che riporta la descrizione di tutti gli elementi che caratterizzano la performance gestionale, con particolare attenzione alla differenza tra obiettivi strategici/operativi/individuali/di struttura, compresi indicatori e target.</p>		
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>Il processo di misurazione e valutazione della performance è descritto nel paragrafo 10 (pag. 12 e seguenti).</p> <p>La fase di misurazione si basa sull’utilizzo di dati e/o informazioni di natura quantitativa e qualitativa, che provengono da sistemi informativi interni, da banche dati esterne, oppure sono forniti direttamente dagli uffici competenti, ove non ancora disponibili nei sistemi informatizzati.</p> <p>In questa fase, i Dirigenti rendicontano i risultati realizzati (attraverso la compilazione di apposite schede), fornendo i dati rilevati al 31 dicembre per la misurazione di ciascun obiettivo di diretta responsabilità.</p> <p>Le schede con le misurazioni sono accompagnate dall’indicazione delle evidenze documentali relative agli obiettivi rendicontati, da una descrizione sintetica delle attività realizzate e da una prima proposta di valutazione dell’obiettivo, formulata secondo la metodologia di seguito riportata:</p>		

Performance Obiettivo operativo (P. OB)

Per proporre la valutazione di ogni singolo obiettivo di loro competenza, i Dirigenti fanno riferimento ai risultati degli indicatori ad esso associati, determinati sulla base dei dati di misurazione rilevati e utilizzando la seguente scala di punteggi:

Target raggiunto (Attività pienamente realizzata)	Punti 3
Target parzialmente raggiunto (Attività qualitativamente rilevante ma target non rispettato)	Punti 2
Target scarsamente raggiunto (Attività realizzata in misura minima)	Punti 1
Target non raggiunto (Attività realizzata in misura insufficiente)	Punti 0

Il punteggio complessivo dell'obiettivo viene determinato in valore percentuale attraverso l'applicazione della formula:

$$\text{Punteggio ind. 1} * \text{peso \%} + \text{Punteggio ind. 2} * \text{peso \%} + \text{Punteggio ind. N.} * \text{peso \%} / \text{Punteggio massimo raggiungibile per obiettivo}$$

La fase si conclude con la formulazione di una proposta di valutazione, da parte dei Dirigenti, per ognuno degli obiettivi di propria competenza, così determinata:

Punteggio complessivo da 81% a 100%	Obiettivo raggiunto
Punteggio complessivo da 61% a 80%	Obiettivo parzialmente raggiunto (l'attività è qualitativamente rilevante ma il target non rispettato)
Punteggio complessivo da 41% a 60%	Obiettivo scarsamente raggiunto (attività realizzata in misura minima)
Punteggio complessivo ≤ al 40%	Obiettivo NON raggiunto

Nella fase di valutazione, il Direttore Generale esamina le rendicontazioni e le proposte di valutazione degli obiettivi formulate dai Dirigenti. La valutazione viene svolta analizzando e prendendo in considerazione anche ulteriori informazioni di carattere qualitativo che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento dell'obiettivo, determinando, in alcuni casi, una valutazione finale dell'obiettivo non corrispondente al risultato misurato e/o alla proposta ricevuta.

Al termine del processo il Direttore Generale attribuisce, ad ogni singolo obiettivo, un punteggio così determinato:

VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Obiettivo raggiunto	3
Obiettivo parzialmente raggiunto	2
Obiettivo raggiunto in misura minima	1
Obiettivo non raggiunto	0

Spetta al Consiglio di amministrazione verificare il conseguimento effettivo dei risultati della performance e deliberare sulla valutazione complessiva dell'anno precedente approvando la Relazione sulla performance.

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

Il sistema di valutazione del DG è descritto nel paragrafo 11.1 *“La performance individuale nei diversi ruoli”* (pag. 15), unitamente a quella dei Dirigenti, in quanto presentano alcuni aspetti in comune. Gli obiettivi del Direttore Generale, proposti dal Rettore e assegnati dal CdA nel PIAO, si sviluppano negli obiettivi operativi conferiti alle Aree dirigenziali, in quanto la performance gestionale del DG è espressione della capacità di coordinamento complessivo delle Aree dirigenziali e della loro efficienza, e in uno o più obiettivi di diretta responsabilità del DG che si configurano come individuali.

Il modello utilizzato prevede la seguente ponderazione delle seguenti dimensioni:

	Performance gestionale	Comportamenti organizzativi
Direttore generale	60% di cui: 50% collegato agli obiettivi operativi 10% collegato a obiettivi individuali	40%

Agli obiettivi è associato un sistema di pesatura su base percentuale, al fine di mettere in evidenza la complessità delle azioni da realizzare per raggiungere i risultati previsti.

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

Sono state, invece, modificate le fasce di punteggio complessivo correlate alla determinazione della retribuzione di risultato spettante al Direttore Generale: al di sotto dei 40 punti l'indennità di risultato è pari allo 0% ed è prevista una valutazione della revoca dell'incarico (in precedenza tale limite minimo era posto a 20 punti).

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

Il sistema di valutazione dei Dirigenti è descritto sempre nel paragrafo 11.1 *“La performance individuale nei diversi ruoli”* (pag. 15), unitamente a quella del Direttore Generale, in quanto presentano alcuni aspetti in comune. Nel SMVP 2024, come già segnalato in precedenza, è stata introdotto uno specifico ambito di valutazione dei Dirigenti riferito agli obiettivi individuali.

Gli obiettivi operativi e individuali dei Dirigenti sono definiti dal Direttore Generale in coerenza con le finalità individuate dal processo di pianificazione strategica dell'Ateneo e formalizzati nel PIAO.

Per rinforzare ulteriormente il legame tra pianificazione operativa e utilizzo delle risorse economico-finanziarie, accanto alla valutazione degli obiettivi attribuiti e formalizzati nel PIAO, nella valutazione della performance dei Dirigenti viene considerato anche uno specifico fattore di prestazione collegato alla capacità di utilizzo del budget assegnato, valutata in termini di adeguatezza.

La capacità di valutazione, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, è invece compresa nella valutazione dei comportamenti organizzativi come indicatore specifico.

Il modello utilizzato prevede, quindi, la seguente ponderazione delle due dimensioni:

	Performance gestionale (PIAO)	Comportamenti organizzativi
Dirigenti	70% di cui: 50% collegato agli obiettivi operativi 10% collegato agli obiettivi individuali 10% collegato alla capacità di utilizzo del budget assegnato (anche in relazione alla corretta imputazione dei costi sugli obiettivi)	30%

Agli obiettivi operativi e individuali è associato un sistema di pesatura su base percentuale, al fine di mettere in evidenza la complessità delle azioni da realizzare per raggiungere i risultati previsti e compensare le eventuali

<p>differenze nella numerosità degli obiettivi assegnati a ciascuna Area dirigenziale (la somma dei pesi dei diversi obiettivi per singola Area dirigenziale è pari a 100). Ad ogni obiettivo è associata, di norma, una pluralità di indicatori, pesati su base percentuale a seconda della diversa complessità e priorità (la somma dei pesi dei diversi indicatori per singolo obiettivo è pari a 100). La definizione degli obiettivi si svolge parallelamente alla fase di predisposizione del Budget unico di Ateneo, ed è effettuata dal Direttore Generale, che condivide con i Dirigenti le linee di sviluppo da perseguire nell'anno e ne verifica la perseguibilità, con particolare attenzione alla qualità della formulazione degli indicatori e dei target, utili alla misurazione dei risultati raggiunti.</p> <p>Il processo di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti non ha subito modifiche rispetto agli anni precedenti.</p>		
8.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo?</p>	<p>Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p>
<p>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</p>		
<p>Nelle premesse del SMVP 2024 (pag. 3) è dichiarato che il documento 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 2024, definendo, anche sulla base dagli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), le metodologie e gli strumenti utilizzati per misurare e valutare i risultati della performance di Ateneo.</p> <p>Inoltre, questo aggiornamento vuole essere un ulteriore passo avanti nel percorso di diffusione della cultura della performance che mira a diffondersi in tutta l'organizzazione, 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.</p> <p>Ferma restando la valutazione della performance organizzativa da un lato e individuale dall'altro, quali requisiti fondamentali del processo di misurazione e valutazione, il SMVP 2024 recepisce tutti gli aspetti richiesti dalla normativa vigente, con particolare riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento annuale del SMVP, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione nella sua veste di OIV, che consente sia di recepire tutte le modifiche e integrazioni che possono rendersi necessarie a seguito dei mutamenti del contesto organizzativo e normativo dell'Ateneo, sia di inserire metodologie innovative - maggiore rilevanza della performance organizzativa nella valutazione della prestazione dei dirigenti, come previsto dall'art. 9, c. 1, lettera a) del D. Lgs n. 74/2017 - coinvolgimento degli utenti interni/esterni nella valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, attraverso sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione in relazione alle attività e ai servizi erogati - presenza di indicatori di risultato al livello alto della programmazione, al fine della creazione del valore pubblico - prima graduale applicazione di quanto introdotto dalla Direttiva del DFP dd. 28 novembre 2023, avente ad oggetto: nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale - applicazione dei meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance affidati alla contrattazione collettiva, che stabiliscono criteri idonei a garantire che, alla significativa differenziazione dei giudizi, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati - previsione di una disciplina per le misure di conciliazione e per la valutazione negativa delle performance, che rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'erogazione delle indennità 		
9.	<p>Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<p>Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</p>

EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>Nel PIAO 2024 è stato assegnato a tutti i Dirigenti uno specifico obiettivo finalizzato a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per il dirigente stesso e per il personale assegnato. Tale obiettivo è misurato attraverso il n. di ore di formazione svolte dal Dirigente sugli ambiti previsti dalla Direttiva FP del 28 novembre 2023 e il n. di ore di formazione svolte dal personale assegnato su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale (si veda allegato 3 al PIAO 2024). Inoltre, tra i comportamenti organizzativi oggetto della performance individuale per il personale Dirigente e per i titolari di posizione organizzativa, è prevista la valutazione della capacità di rilevare adeguatamente i bisogni formativi dei propri collaboratori (si veda allegato al SMVP 2024).</p>		
10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)	Sì, per il Direttore Generale e anche per altri Dirigenti
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>Nel paragrafo 11.2 <i>“La misurazione e la valutazione della performance individuale”</i>, in particolare per Direttore Generale e Dirigenti (pag. 17), è stabilito che la previsione di cui all'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023, in merito all'obbligo, per tutte le PA, di inserire, nell'ambito del sistema di valutazione della performance dei Dirigenti, il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle attuali disposizioni, è da intendersi come obiettivo aggiuntivo per la valutazione dei Dirigenti. Nel caso in cui questo vincolo non risultasse effettivamente rispettato, l'erogazione della rispettiva indennità di risultato verrà decurtata di un importo pari al 30% della quota prevista.</p>		

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026		
VALORE PUBBLICO		
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>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 il PIAO è costruito per rendere esplicita la sinergia tra i vari strumenti programmatori dell'Ateneo, che vengono recepiti in apposite Sezioni e sottosezioni del testo e negli allegati del PIAO.</p> <p>Infatti, 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 della qualità, generando Valore pubblico.</p> <p>La diretta derivazione dal Piano Strategico dell'Ateneo degli obiettivi operativi (e relativi indicatori di performance) assegnati alle strutture organizzative assicura che le azioni previste nel PIAO siano finalizzate a sostenere la realizzazione della pianificazione strategica.</p>		
12.	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		
<p>Gli obiettivi di Valore pubblico di UniTs sono descritti a pag. 6 e seguenti, dove si afferma che il Piano Strategico è il documento principale 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.</p> <p>Gli obiettivi strategici dell'Ateneo 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 stakeholders 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.</p> <p>Il Valore pubblico viene realizzato in maniera più immediata dagli obiettivi che, derivando in modo diretto dalle tre missioni istituzionali dell'Ateneo (Didattica, Ricerca, Terza Missione), rispondono a bisogni di formazione, sviluppo e crescita culturale della società. Tuttavia, anche gli obiettivi che puntano al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa, pur non contribuendo direttamente a generare Valore pubblico, sono strumentali alla sua realizzazione.</p>		
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	Più di 15
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>Il Piano Strategico dell'Ateneo per il periodo 2023-2026 è articolato in cinque ambiti strategici pluriennali, all'interno dei quali sono stati identificati 19 obiettivi strategici che rappresentano obiettivi di Valore pubblico.</p> <p>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.</p>		
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	Sì interni ed esterni
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>Il Piano Strategico 2023-2026 dell'Università degli Studi di Trieste è il risultato di un percorso partecipato che, oltre al Rettore, al Prorettore Vicario e al Direttore Generale, ha visto coinvolti in prima persona tutti i Collaboratori, i Delegati e i Referenti del Rettore, la Presidente del CUG, nonché i Dirigenti delle Aree dell'Amministrazione Centrale e, in parallelo, i Direttori dei Dipartimenti e i loro Delegati AQ.</p> <p>Oltre a condurre un processo di approfondimento con il vertice politico e amministrativo interno, volto a costruire una proposta strategica condivisa e quindi più partecipata, il Rettore ha ritenuto fondamentale raccogliere il feedback dei principali portatori di interesse interni ed esterni all'Ateneo, sottoponendo la bozza di Piano Strategico, prima dell'approvazione da parte degli Organi di Governo dell'Ateneo, alla consultazione dei seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consiglio degli Studenti - Personale dell'Ateneo - Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia - Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, ricerca, università e famiglia - Comune di Trieste – Assessore alle Politiche dell'educazione e della Famiglia, Assessore alle Politiche della Cultura e del Turismo - Sistema Scientifico e dell'Innovazione del Friuli-Venezia Giulia – SIS FVG - Agenzia regionale per il diritto allo studio Friuli-Venezia Giulia - ARDIS - ASUGI - Direzione strategica - Confindustria Friuli-Venezia Giulia - MIM - Ufficio scolastico regionale per il FVG – Ufficio territoriale di Trieste <p>La consultazione è stata svolta mediante un questionario compilabile online, finalizzato a raccogliere le opinioni sulla chiarezza degli obiettivi e delle azioni ipotizzati e sulla rispondenza degli stessi alle esigenze della comunità. Inoltre, sono stati impostati dei campi a testo libero per formulare eventuali osservazioni e proposte con riferimento ad ogni singolo obiettivo, e per segnalare se vi fosse qualche aspetto importante che non è stato considerato.</p>		

(Si veda il paragrafo “Il processo di pianificazione strategica” – pag. 4 e seguenti, del Piano Strategico di Ateneo 2023-2026).		
15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell’Agenda ONU 2030?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>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 ambito del Piano 2023-2026 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. 7 e seguenti del PIAO).</p>		
16.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell’ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>All’interno degli obiettivi e degli indicatori contenuti nel Piano Strategico di Ateneo e finalizzati alla creazione di Valore pubblico, si collocano anche i filoni progettuali riconducibili alla normativa ministeriale legata all’attribuzione del fondo per la Programmazione Triennale (PRO3) e alle procedure di valutazione dell’ANVUR (AVA3). A livello della programmazione operativa definita nel PIAO, è stato individuato un obiettivo comune a tutte le aree dirigenziali che fa riferimento alle attività di preparazione alla visita di accreditamento periodico ANVUR, accompagnato anche da un piano di formazione per il personale inerente ad AVA3 (si veda allegato 3 al PIAO).</p>		
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l’obiettivo?	Sì
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>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). In questa classificazione, gli obiettivi operativi sono stati raggruppati per dimensioni che corrispondono agli ambiti in cui si struttura il Piano Strategico di Ateneo; pertanto, è possibile stabilire un collegamento tra stakeholder e Valore pubblico, anche se non esplicitato nel documento.</p>		
18.	Agli obiettivi di Valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	Sì (indicatori e target)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>Per ognuno degli obiettivi contenuti nel Piano strategico di Ateneo 2023-2026, che costituiscono obiettivi di Valore pubblico, sono stati individuati specifici indicatori, ai quali è stata attribuita una baseline e un target. Non è prevista, invece, l’indicazione della fonte dei dati.</p>		

PERFORMANCE		
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	Si
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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, che corrispondono agli ambiti del Piano strategico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FORMAZIONE E STUDENTI - RICERCA - IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE – TERZA MISSIONE - PERSONE E ORGANIZZAZIONE - STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITA' <p>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.</p>		
20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	Caratterizzato da alcune modifiche
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>A fine 2023 è stato approvato dagli Organi accademici il nuovo Piano Strategico di Ateneo per il periodo 2023-2026. Il nuovo ciclo di pianificazione strategica dell'Ateneo nasce a conclusione della crisi pandemica e in uno scenario internazionale di conflitto e di crisi energetica, che hanno innescato nella società profondi cambiamenti e significative trasformazioni, ma anche in un contesto di incrementata disponibilità di risorse. Nasce anche in un momento significativo per l'Ateneo che celebra il primo centenario dalla fondazione.</p> <p>In applicazione della nuova pianificazione strategica, nel PIAO 2024-2026 si è reso necessario aggiornare in coerenza il quadro della programmazione operativa, prestando particolare attenzione alla definizione di obiettivi, indicatori e target sia in termini di scelta e formulazione, che in termini di individuazione corretta delle baseline e dei target (vedi paragrafo 2.2.2 "Gli obiettivi del PIAO 2024" pag. 10).</p>		
21.	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		
<p>La pianificazione definita nel PIAO (vedi Allegato 3 Obiettivi operativi) è articolata a partire dagli obiettivi istituzionali contenuti nel Piano strategico di Ateneo.</p> <p>Da ognuno di questi, discende un sistema di obiettivi di performance organizzativa, specificatamente riferiti al Direttore Generale e alle Aree dirigenziali.</p> <p>Fermo restando che il Direttore Generale, in virtù della capacità di coordinamento complessivo delle Aree dirigenziali e della loro efficienza, risponde della realizzazione complessiva degli obiettivi operativi definiti nel PIAO, il SMVP 2024 prevede che possano essere individuati anche uno o più obiettivi di diretta responsabilità del DG, che si configurano come individuali.</p>		

<p>Analogamente, all'interno della performance dei Dirigenti, oltre alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati, viene introdotta la valutazione di una specifica area di competenza che è declinata, a seconda delle esigenze, in uno o più obiettivi individuali di diretta responsabilità del Dirigente.</p>		
22.	<p>Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>Nella maggior parte dei casi</p>
<p>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</p>		
<p>Si veda l'allegato 3 al PIAO – Obiettivi operativi</p>		
23.	<p>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)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) - Tempistiche/scadenze - Altro: Qualità erogata (specificare)
<p>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</p>		
<p>Le tipologie di indicatori più utilizzate fanno riferimento alla realizzazione o meno dell'obiettivo e alle tempistiche di attuazione delle azioni programmate. Una terza tipologia, meno rappresentata, fa riferimento alla qualità erogata, perché direttamente collegata al mantenimento o al miglioramento della quantità e della qualità dei servizi e delle prestazioni fornite.</p>		
24.	<p>Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si tiene conto delle serie storiche - Nessun criterio in particolare, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
<p>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</p>		
<p>Nel determinare i target si è proceduto, di volta in volta, valutando gli elementi più opportuni. In particolare, negli indicatori legati al miglioramento di un determinato valore, si è fatto riferimento ai dati disponibili per l'anno precedente per individuare il corretto incremento. Ancora, per gli indicatori che fanno riferimento alla realizzazione di un determinato risultato, sono state recepite le indicazioni dei responsabili delle strutture coinvolte nell'attuazione dell'obiettivo.</p>		
25.	<p>In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?</p>	<p>Altro (specificare)</p>
<p>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</p>		
<p>Nello specifico, il processo seguito per l'allocazione delle risorse 2024 si è svolto parallelamente alla stesura finale del Piano strategico 2023-2026, approvato a dicembre 2023. Pertanto, in prima battuta, ogni struttura (inclusi i dipartimenti), in fase di predisposizione delle richieste di budget, ha dichiarato il proprio fabbisogno finanziario annuale e triennale considerando gli obiettivi operativi di propria pertinenza ancora vigenti nella programmazione 2023. Successivamente, una volta perfezionati i contenuti del nuovo Piano strategico di Ateneo, si è provveduto ad effettuare una nuova associazione tra le richieste di budget e gli obiettivi strategici 2023-2026, secondo una logica di collegamento tra ambiti affini. Nella programmazione 2024, quindi, l'associazione tra obiettivi e risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione è stata effettuata a livello di obiettivo strategico e non più di obiettivo operativo (vedi Allegato 4 al PIAO – Budget su obiettivi). Analogamente agli anni precedenti, il budget di spesa complessivo è stato destinato solo in parte alla realizzazione</p>		

<p>degli obiettivi strategici, perché una quota consistente è destinata alle spese generali/di funzionamento dell'Ateneo (vedi paragrafo 2.2.5 "Il collegamento della pianificazione integrata con il Budget di Ateneo", pag.12). Infine, si rammenta che la performance gestionale dei Dirigenti è associata, per una quota pari al 10%, alla capacità di utilizzo del budget assegnato, anche in relazione alla corretta imputazione dei costi sugli obiettivi.</p>		
26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Altro (specificare)
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>L'assegnazione degli obiettivi operativi è effettuata solo a livello di Area dirigenziale dell'amministrazione centrale; tuttavia, così come richiesto dall'ANVUR, ove necessario, sono state identificate le strutture, inclusi i Dipartimenti, che collaborano, per le loro specifiche competenze, al conseguimento dell'obiettivo (vedi Allegato 3).</p>		
27.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	No
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Nessuno		
28.	Se SI (al punto 27), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	No
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
Vedi sopra		
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> - Dati certificati e pubblicati - Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo - Banche dati dell'ateneo
EVENTUALI NOTE O COMMENTI		
<p>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). 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.</p>		
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	

EVENTUALI NOTE O COMMENTI

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>A partire dal monitoraggio degli obiettivi operativi, viene fatta anche un'analisi degli obiettivi individuali/di struttura, al fine di verificarne il corretto avanzamento.</p>	
31.	<p>L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?</p> <p style="text-align: right;">No</p>
EVENTUALI NOTE O COMMENTI	
<p>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.</p> <p>L'attività istruttoria e di raccolta e riscontro svolta non ha evidenziato criticità in merito all'affidabilità dei dati dichiarati in sede di misurazione dei risultati.</p>	