

1. Sistema di AQ a livello di ateneo

Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?

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

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2025 presenta alcuni minimi elementi di novità rispetto al SMVP 2024, descritti di seguito, sinteticamente:

- ancorché la somministrazione del questionario sui servizi amministrativi e tecnici continuerà ad avvenire con cadenza annuale, è prevista la predisposizione e la realizzazione di piani di miglioramento anche pluriennali: con eventuali adeguamenti conseguenti ai risultati dei questionari sulla soddisfazione dei servizi amministrativi e tecnici e l’assegnazione di specifici obiettivi di struttura, concernenti la realizzazione dei piani stessi;
- tenendo conto dell'accordo integrativo del novembre 2024, sono state rideterminate le pesature di ciascuna Area contrattuale (ex categoria contrattuale) ai fini della quantificazione della premialità;
- è stata declinata in modo più preciso la modalità di realizzazione dell’indagine Bottom-up per i/le Dirigenti. Inoltre, nel 2024 è stata svolta una rilevante attività di aggiornamento del SMVP.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

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

Se Altro specificare

Nota

La valutazione di competenze/comportamenti organizzativi è differenziata per i seguenti ruoli: - Direttore Generale e dirigenti - Responsabili di Area e UO - personale Collaboratore, inclusi i/le Responsabili di funzione e il personale Tecnico e Tecnologo. Le competenze del personale non dirigente sono state aggiornate attingendo dal Decreto del Ministro per la PA adottato il 28 giugno 2023 Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni che definisce un quadro composto da 16 competenze trasversali. Le competenze del personale dirigente sono state allineate a quanto previsto nel Decreto del Ministro per la PA adottato il 28 settembre 2022 con il quale sono state approvate le Linee guida sull’accesso alla dirigenza pubblica. Il modello è composto da 15 competenze. Gli uffici stanno lavorando ad una revisione dell'elenco delle competenze, in modo da renderle più snelle e adeguate alla realtà della Scuola, in previsione del nuovo Sistema 2026.

Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP 2025, nel capitolo 3, sono indicati i pesi associati ad ogni item di valutazione. Infatti, i pesi associati agli obiettivi organizzativi, al grado di soddisfazione per i servizi amministrativi e tecnici erogati, agli obiettivi individuali e alle competenze/comportamenti organizzativi, sono differenziati per categoria di personale. Rispetto alla distinzione tra performance istituzionale e organizzativa, gli obiettivi delle strutture del Direttore Generale, del Dirigente e dei/delle Responsabili delle Aree sono stabiliti in coerenza con la pianificazione strategica nell'ambito delle quali sono stabiliti gli obiettivi istituzionali dell'ente.

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP 2025, nel paragrafo 3.3, sono descritte le Caratteristiche degli obiettivi di struttura e obiettivi individuali. Nella sezione ""performance"" del PIAO 2025-2027, per ogni obiettivo, vengono definiti un indicatore e un target o un risultato del tipo sì/no. Obiettivi, indicatori e target sono pubblicati per Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili delle Aree della Scuola, e definiti, in ogni caso, per tutti sulla piattaforma dedicata alla valutazione U-Web Valutazione Prestazioni.

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

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

Se Altro specificare

Nota

Nella valutazione complessiva della performance si tiene conto di più dimensioni di valutazione, in particolare, degli obiettivi, dei comportamenti organizzativi e della soddisfazione per i servizi amministrativi e tecnici erogati. Con riferimento alla dimensione degli obiettivi, la fase di misurazione del raggiungimento degli obiettivi per Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di Area è effettuata dall'ufficio che si occupa di performance, in staff al Direttore Generale. La valutazione dei comportamenti organizzativi è demandata al diretto superiore gerarchico del valutato. La misurazione del grado di soddisfazione per i servizi erogati avviene tramite la rilevazione con apposito questionario gestito dall'ufficio che si occupa di performance, in Staff al Direttore Generale e la valutazione coincide con il risultato ottenuto per la Scuola, calcolato nel suo complesso, risultante dal questionario medesimo. La valutazione complessiva è effettuata: - per il Direttore Generale, da parte del Rettore, del Nucleo di Valutazione e del Consiglio di Amministrazione - per il Dirigente, da parte del Direttore Generale - per i Responsabili di Area, da parte del Direttore Generale oppure del Dirigente, sulla base dell'afferenza organizzativa. Nel paragrafo 3.4 del SMVP 2025 si dà conto della modalità di calcolo della performance complessiva e di come siano state distinte la fase della misurazione da quella della valutazione, con individuazione dei rispettivi soggetti competenti.

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

La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale, descritta nel Sistema 2025, non è variata rispetto a quella descritta nel Sistema 2024. Rispetto alla descrizione 2024, si segnala che, in riferimento alla performance 2025, la valutazione del Direttore Generale sarà proposta dal Rettore in carica dal mese di maggio.

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

La struttura del sistema di valutazione del Dirigente e della Dirigente, descritta nel Sistema 2025, non è variata rispetto a quella descritta nel Sistema 2024.

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

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

Se Altro specificare

Nota

Nel documento, è stato esplicitato come la valutazione della performance sia legata anche ai processi di gestione delle risorse umane, con riferimento a: • le progressioni economiche; • la formazione del personale.

Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)

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

Se Altro specificare

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

specifico regolamento.

Nota

Opzione 1: tale tipologia di valutazione era già presente da tempo nel Sistema. In particolare, nella valutazione delle competenze del Direttore Generale, del personale Dirigente e dei/delle Responsabili di Area, il/la valutatore/valutatrice tiene conto anche dei risultati della valutazione bottom-up effettuata attraverso la somministrazione di appositi questionari. Opzione 2: la Scuola Superiore Sant'Anna adotta un questionario di gradimento per i servizi erogati, rivolto al personale tecnico amministrativo, al personale della ricerca (docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e), oltre ad aderire alle indagini realizzate nell'ambito del progetto Good Practice, rivolte al personale tecnico amministrativo e al personale docente, inclusi ricercatori/trici, dottorandi, assegnisti/e. Opzione 4: la numerosità, rilevanza ed importanza degli accordi che la Scuola Superiore Sant'Anna stipula con enti pubblici e privati, a livello locale, nazionale ed internazionale, è testimonianza della capacità della Scuola di costituire una rete con gli stakeholder esterni, basata sulla reciproca fiducia, pur non essendo attualmente formalizzata una rilevazione della soddisfazione dell'utenza esterna. Ne sono un esempio concreto i finanziamenti ricevuti dalle Fondazioni, quali Fondazione Pisa per il restauro di Santa Croce in Fossabanda, Fondazione TAO e Fondazione Cavallini, con le quali la Scuola collabora. Inoltre, vi è una parte di valutazione, prevista in diversi momenti, relativa agli utenti dei servizi della Scuola: Allievi/e Ordinari/e, PhD, allievi/e di Sesaonal School, corsi di Alta Formazione e Master. Opzione 5: le competenze del personale dirigente sono allineate a quanto previsto nel Decreto del Ministro per la PA adottato il 28 settembre 2022 con il quale sono state approvate le Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica. Pertanto, la valutazione del personale dirigenziale, in relazione alle capacità di esercitare la propria leadership, è stata introdotta come elemento di valutazione nell'ambito dei comportamenti organizzativi. Opzione 6: nel PIAO 2025-2027, per Direttore Generale e Dirigenti, è stato previsto uno specifico obiettivo sulla ""promozione di una adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stessi e per il personale assegnato"" e, anche per i Responsabili di Area, un obiettivo relativo alla formazione Syllabus ""Competenze digitali per la PA"", in coerenza con la Direttiva del 2023, rimandando alla fase di monitoraggio l'adeguamento alle indicazioni della Direttiva del gennaio 2025. In occasione del monitoraggio degli obiettivi, portato all'attenzione del Nucleo il 22 settembre e del CdA il 24 settembre, è stata formalizzata anche l'assegnazione di un ulteriore obiettivo ""Realizzazione del Piano Formativo Individuale per un numero di ore non inferiore a 40, che include anche la formazione anticorruzione"", rispetto al quale erano già state avviate attività di comunicazione oltre che l'attuazione a partire già dal mese di febbraio 2025. Opzione 7: sono da segnalare, a questo proposito, sia le iniziative mirate al benessere di chi opera nella Scuola, come descritte nel Piano delle Azioni Positive, parte del PIAO 2025-2027, con particolare riferimento alle azioni relative all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, all'inclusione e allo sviluppo di una cultura dell'organizzazione E' stato, inoltre, attivato nel 2025 il fondo walfare, utilizzato per una polizza sanitaria a favore del personale indeterminato e determinato. Infine, è stato avviato uno studio per l'attivazione del portale Edenred.

Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)

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

Se Altro specificare

Nota

La Scuola, in occasione dell'approvazione del PIAO 2025-2027 da parte del CdA a gennaio 2025, ha assegnato a Direttore Generale, Dirigenti e responsabili di struttura, l'obiettivo "Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni" di cui all'art. 4-bis D.L. 13/2023. Considerata la performance molto positiva della Scuola con riferimento al rispetto dei tempi di pagamento (-13,68 giorni nel 2024) ed il suo costante presidio, l'obiettivo menzionato è stato recepito e introdotto, con peso pari a 0, per il Direttore Generale e i/le Dirigenti, valorizzando comunque tale obiettivo per le strutture amministrative (Aree) con un peso proporzionale all'impatto sui tempi di pagamento (fino a 5 o 10 per le strutture maggiormente coinvolte). Resta fermo che, per il DG ed i/le Dirigenti, qualora l'indicatore non rientri nei parametri previsti dalla norma ne sarà tenuto conto nella rispettiva valutazione di performance da parte degli organi preposti, secondo il D.L. 13/2023 art. 4-bis, convertito dalla L. 41/2023.

Valutazione della performance

2.1 Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Valore Pubblico

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

- Sì

Nota

Nella elaborazione del PIAO 2025-2027 della Scuola è stato rafforzato il raccordo tra la pianificazione strategica, la programmazione operativa e la programmazione delle risorse economico finanziarie. Gli obiettivi del Direttore Generale, dei/delle Dirigenti e dei/delle Responsabili di Struttura (Aree) sono stati definiti, per il 2025, in coerenza con il “Piano Strategico 2024 – 2026 Obiettivi, Azioni e Indicatori”. Sono inoltre assegnati, alle strutture, Piani di attività specifici per Area (Piano della comunicazione, edilizia, ICT etc.).

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

- Sì (Valore Pubblico e Strategie)

Nota

Gli obiettivi di valore pubblico contenuti nel PIAO 2025-2027 coincidono con gli obiettivi del documento strategico della Scuola “Piano Strategico 2024 – 2026 Obiettivi, Azioni e Indicatori”.

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Tra 11 e 15

Nota

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

- Sì interni ed esterni

Nota

La Scuola definisce la sua strategia anche sulla base di un confronto continuo con gli attori del contesto locale, regionale e nazionale, nonché internazionale e con tutti gli stakeholder interni. Lo Statuto della Scuola prevede quanto segue: Il Piano strategico è deliberato dal Senato accademico su proposta della/del Rettrice/Rettore sentiti i Consigli delle Classi accademiche, la Consulta del personale tecnico-amministrativo, gli Istituti, i Centri di ricerca interdisciplinari, gli stakeholder in genere; per quanto riguarda le questioni di compatibilità economica e gestionale, viene preliminarmente acquisito il parere motivato del Consiglio di amministrazione. Per quanto riguarda il coinvolgimento degli stakeholders esterni, si possono citare, ad esempio, sia il consolidamento ed incremento dei rapporti con i comuni locali attraverso l'aumento di infrastrutture sul territorio e delle conseguenti relative collaborazioni, oltre all'individuazione di linee strategiche comuni, sia il consolidamento del rapporto con aziende pubbliche a livello nazionale ed internazionale.

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

- Sì

Nota

Nella tabella a pag. 9 del PIAO 2025-2027, viene data evidenza degli obiettivi strategici, con il relativo ambito strategico, numero di indicatori, SDGs/PNRR principali associati, soggetti a cui essi sono rivolti (stakeholder principali) e relativo valore pubblico generato. Viene data evidenza anche delle risorse economiche aggiuntive di budget 2025 per la realizzazione di tali obiettivi.

Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance, sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)

- Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

Nota

Nel PIAO 2025-2027, a livello di valore pubblico e di performance sono presenti obiettivi riconducibili a indirizzi MUR e valutazioni ANVUR di cui si riportano alcuni esempi: - l'obiettivo Realizzazione delle ulteriori attività di edilizia previste nel Piano strategico 2024-2026, rispetto al Parco Scientifico-tecnologico (Biblioteca e ristrutturazione immobile ex Pardocchi Pontedera nell'ambito del progetto BRIEF PNRR) - l'obiettivo "Preparazione e supporto alla VQR 2020-2024" con ricadute dirette nella valutazione ANVUR VQR; - gli obiettivi "Attività propedeutica alla visita accreditamento 2025 CEVS" e "Nuovo modello AVA3 aggiornamento della documentazione" in preparazione dell'accREDITamento secondo le indicazioni ANVUR; - l'obiettivo "Progetto PNRR MERITA: Mobilità Sociale (MeMo, MeMo Aree interne e STEM), Seasonal School PhD, Viaggio intersettoriale Allievi/e in Tanzania" finanziato con fondi PNRR (DM n. 291/2024); - l'obiettivo "Supporto amministrativo per l'ampliamento delle attività di tirocinio curriculare esterne all'Ateneo, di Allievi e Allieve (di cui al Pro3 2024-2026 indicatore B_i)"; - l'obiettivo "Progettazione e implementazione di un sistema di monitoraggio dei progetti PNRR ai fini di ridurre i rischi di mancato riconoscimento delle spese in fase di rendicontazione".

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

- Sì per tutti gli obiettivi

Nota

Nella tabella a pag. 9 del PIAO 2025-2027, viene data evidenza degli obiettivi strategici, con il relativo ambito strategico, numero di indicatori, SDGs/PNRR principali associati, soggetti a cui essi sono rivolti (stakeholder principali) e relativo valore pubblico generato. Viene data evidenza anche delle risorse economiche aggiuntive di budget 2025 per la realizzazione di tali obiettivi.

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

- Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Nota

Nel documento strategico “Piano Strategico 2024 – 2026 Obiettivi, Azioni e Indicatori”, per gli indicatori nei quali sono declinati gli obiettivi strategici, sono riportati la fonte dei dati, lo starting point, il target, i referenti politici e amministrativi.

In che misura il PIAO 2025-2027 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?

- Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori

Se Altro specificare

Nota

Il PIAO 2025-2027 ha incluso, tra le altre, nella pianificazione dell'attività formativa le cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, principi e valori, previste dalla Direttiva del Ministro della P.A., tenendo in particolare conto dei percorsi formativi messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nell'allegato al PIAO relativo alla formazione, sono esplicitati, per ogni ambito strategico gli item in elenco: obiettivo strategico, priorità di investimento Ministeriale, nome del corso di formazione in programma, ambito formativo, periodo di svolgimento previsto, partecipanti individuati, tipologia di corso, metodologia formativa, docenti previsti e previsione di budget.

Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?

- Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale

Se Altro specificare

Il PIAO 2025-2027 ha previsto l'assegnazione al Direttore Generale e ai Dirigenti di un obiettivo di performance relativo all'attuazione delle indicazioni ministeriali sull'attività formativa per sé stessi e per il personale ad essi assegnato al fine di promuovere e garantire una adeguata partecipazione ad attività di formazione e che, nell'attuare le indicazioni ministeriali in materia, pervenute a ridosso dell'approvazione del PIAO, l'obiettivo sarebbe stato affinato nei contenuti e/o nel peso. Già nel mese di febbraio sono state avviate attività di comunicazione e di attuazione delle indicazioni ministeriali, in particolare, sono stati realizzati incontri sulla definizione degli obiettivi di performance 2025, con il personale responsabile delle strutture, inclusi i/le Direttori/Direttrici di Istituto e i/le Coordinatori/Coordinatrici di Centro, nell'ambito dei quali è stata evidenziata la rilevanza strategica dell'attività formativa e illustrato l'obiettivo di performance sulla formazione, previsto per tutto il PTA, secondo le indicazioni della Direttiva Zangrillo del gennaio 2025. Inoltre, sono stati realizzati specifici incontri dell'Area Staff con tutto il PTA della Scuola e con i Direttori di Istituto e Coordinatori di Centro, per la massima diffusione delle informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative. L'Area Staff e i Servizi ICT hanno, poi, messo a disposizione di tutto il PTA un "Catalogo" strutturato di corsi, con ambiti tematici e competenze, da cui tutto il PTA della Scuola può attingere e implementato un applicativo informatico realizzato in house, consentendo in tal modo il raggiungimento dell'obiettivo di performance ministeriale previsto (almeno 40 ore pro-capite annue). Con provvedimento del Direttore Generale n. 218 del 6 maggio 2025 è stata disposto, in accordo con i Dirigenti della Scuola, l'assegnazione a tutto il PTA, inclusi i Dirigenti dell'obiettivo di performance "Realizzazione del Piano Formativo Individuale per un numero di ore non inferiore a 40, che include anche la formazione anticorruzione". In occasione, quindi, del monitoraggio degli obiettivi di performance contenuti nel PIAO 2025-2027, approvato dal Nucleo il 22 settembre e dal CdA il 24 settembre, è stata formalizzata l'assegnazione di tale obiettivo a Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di Area, ad integrazione del PIAO stesso.

Valutazione della performance

2.2 Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Performance

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

- Sì

Nota

Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati a Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di Struttura (Aree) sono stati definiti, per il 2025, in coerenza con il “Piano Strategico 2024 – 2026 Obiettivi, Azioni e Indicatori”, con gli obiettivi specifici definiti nel corso delle riunioni di budget e con le ulteriori attività programmate per le strutture amministrative, come si evince dal testo del PIAO 2025-2027. Inoltre, nella definizione degli obiettivi, si è tenuto conto delle dimensioni di programmazione previste dal DM 132 del 30 giugno 2022, ovvero, semplificazione, digitalizzazione, accessibilità, pari opportunità ed equilibrio di genere.

Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 - 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026

- Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

Nota

Il PIAO 2025-2027 è in sostanziale continuità con il PIAO 2024-2026. Alcune modifiche, anche in considerazione delle osservazioni del Nucleo, hanno riguardato: - riduzione ulteriore della numerosità degli obiettivi del Direttore Generale, Direzioni e Aree, rispetto ai precedenti Piani - descrizione, nel testo del PIAO, degli obiettivi assegnati alle strutture del/della Dirigente oltre che del Direttore Generale e del loro contributo - affinamento del paragrafo dedicato alle politiche, agli strumenti operativi e alle misure di sostenibilità ambientale e del paragrafo dedicato alle politiche, agli strumenti operativi e alle misure di attuazione delle pari opportunità.

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

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

Nota

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

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

- Solo in alcuni casi

Nota

Nella sezione "Performance" del PIAO 2025-2027, per ogni obiettivo di performance, viene indicato un indicatore mentre, in riferimento agli obiettivi strategici, di valore pubblico, si hanno uno o più indicatori per ogni obiettivo.

Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)?(è possibile scegliere fino a due opzioni)

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

Se Altro specificare

Nota

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

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark interni

Se Altro specificare

Nota

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

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

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Gli obiettivi di performance sono coerenti con gli obiettivi strategici pluriennali che a loro volta danno origine alla programmazione economico-finanziaria, annuale e triennale, approvata annualmente dagli Organi.

Nota

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

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nel documento strategico della Scuola “Piano Strategico 2024 – 2026 Obiettivi, Azioni e Indicatori”, per ogni indicatore del Piano vengono riportati la figura del Referente politico di riferimento, se tale indicatore sia declinabile o meno a livello di Istituto o Centro e la struttura amministrativa di riferimento. Nella sezione "performance" del PIAO 2025-2027, gli obiettivi organizzativi sono assegnati ai/alle Responsabili Amministrativi/e di Area/Istituto/Centro il cui livello di raggiungimento è utile ai fini del sistema di misurazione e valutazione della performance. Nel PIAO tra gli obiettivi assegnati alle strutture dedicate alla ricerca, si segnalano: "Attività propedeutica alla visita accreditamento 2025 CEVS", "Nuovo modello AVA3 aggiornamento della documentazione", la dematerializzazione di alcuni processi amministrativi della ricerca, la revisione della scheda utilizzata internamente alla Scuola per la proposta di partecipazione a progetti di ricerca, la gestione dell'agente contabile in riferimento alla gestione del fondo economale e l'obiettivo "Progettazione e implementazione di un sistema di monitoraggio dei progetti PNRR ai fini di ridurre i rischi di mancato riconoscimento delle spese in fase di rendicontazione".

Nota

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

- Sì (specificare quale utenza è coinvolta)

Se Altro specificare

Nota

Il PIAO 2025-2027 richiama il sistema che prevede una specifica dimensione di valutazione "Grado di soddisfazione servizi" i cui risultati fanno riferimento all'indagine, svolta con cadenza annuale dal 2016, rivolta a Allievi/e Ordinari/e, Dottorande/i, Personale Docente/Ricercatore, Personale Tecnico Amministrativo, fine di valutare i profili valutati: DG/Dirigente, Responsabili di Area, con peso pari a 15 e collaboratori/collaboratrici e personale tecnico/tecnologo di Istituto/Centro, con peso pari a 10. Inoltre, i risultati dell'indagine sulla soddisfazione dei servizi, nell'ambito del progetto Good Practice, rivolta al personale Docente, Dottorandi e Assegnisti/e e al PTA, sono tenuti in considerazione dal Direttore Generale della Scuola in fase di valutazione dei comportamenti di Dirigenti e Responsabili di Area. I risultati del Good Practice costituiscono elementi di integrazione per la valutazione, anche se non formalizzato nel SMVP, unitamente ai risultati dell'indagine della Scuola Bottom-up sulla valutazione del Responsabile. In riferimento all'utenza esterna, si fa riferimento al complesso delle relazioni e degli scambi con enti pubblici e privati che la Scuola Superiore Sant'Anna ha intrattenuto a vari livelli locale, nazionale ed internazionale, come menzionati anche al punto 9.

Se SI (al punto 29), 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.)
- Altro (specificare quali altri strumenti nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

Se Altro specificare

La Scuola partecipa al progetto Good Practice, nell'ambito del quale viene svolta la rilevazione di Customer Satisfaction ai fini del benchmark con gli altri Atenei che aderiscono al progetto.

Nota

Ai fini della valutazione della performance, lo strumento utilizzato per la rilevazione sulla soddisfazione dei servizi è un questionario online, anonimo e realizzato dall'Ateneo.

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

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

Se Altro specificare

Nota

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

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

Nel periodo luglio - settembre viene svolto il monitoraggio degli obiettivi di performance:

- 1) lo stato di avanzamento degli obiettivi del Direttore Generale è portato all'attenzione del/la Rettore/Rettrice, del Nucleo di Valutazione e del Consiglio di Amministrazione per eventuali rimodulazioni e per l'approvazione;
- 2) lo stato di avanzamento e le eventuali proposte di rimodulazione degli obiettivi dei/delle Dirigenti e Responsabili di Area è portato all'attenzione di:
 - Direttore Generale in qualità di valutatore
 - Nucleo di Valutazione in quanto in quanto organo competente sul il monitoraggio della performance
 - Consiglio di Amministrazione in quanto tali obiettivi sono contenuti nel PIAO, approvato dal CdA;
- 3) successivamente, viene svolto il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi per i/le Responsabili di UO e il restante personale amministrativo e tecnico.

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

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

I risultati degli obiettivi di Direttore Generale, Dirigenti e Responsabili di Area sono portati all'attenzione del Nucleo sia in fase di monitoraggio degli obiettivi che in fase di valutazione finale. Nel mese di giugno sono trasmessi al Nucleo: - la Relazione sulla performance, dove si espongono sinteticamente i risultati di performance del personale tecnico amministrativo nel suo complesso che include la relazione sugli obiettivi del Direttore Generale e sugli altri item di valutazione - ulteriore materiale di supporto, che include: a. le tabelle di dettaglio delle valutazioni di performance individuali 2024, così composte: i. una tabella contiene, per ogni singolo valutato, la valutazione per ciascuna delle tre dimensioni e la valutazione complessiva; ii. un'altra tabella contiene, per ogni singolo valutato, la valutazione di ciascun singolo obiettivo; b. le attribuzioni delle indennità di cui all'art. 9 della L. 240/2010, nella forma in cui vengono pubblicati i dati in Amministrazione Trasparente, che includono: i. delibera del Senato per la definizione dei criteri di assegnazione; ii. tabella Excel con l'ammontare complessivo; iii. tabella Excel con il valore medio distribuito e il coefficiente di variazione. Poiché al NdV sono trasmessi i dati individuali relativi a tutto il personale valutato, non sono necessarie verifiche a campione.

Nota