

2. SEZIONE II – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE –

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti
1.	Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2020)?	NO (A)	<p><i>Il Piano Integrato 2020-2020 è stato approvato a febbraio 2020 per modifiche intervenute nella Governance (insediamento nuovo Rettore, nomina nuovo Direttore Generale e rinnovo organi accademici, ivi incluso il Nucleo di Valutazione) nonché per tener conto degli obiettivi di pianificazione triennale di cui al DM 989/2019. Del ché, con nota prot. n. 2965 del 29.01.2020, è stata data opportuna informazione all'ANVUR specificando le motivazioni del ritardo. L'approvazione e la pubblicazione del Piano è avvenuta nei tempi previamente comunicati dall'Ateneo all'ANVUR.</i></p>	<p>Se no ed è stata data comunicazione del ritardo, commentare: A - le ragioni apportate B - se sono stati rispettati i termini per la pubblicazione del Piano eventualmente indicati nella comunicazione di ritardo</p>
2.	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente?	SI	<p><i>Il Piano Integrato 2020-2022 fa esplicito riferimento alle linee strategiche definite nel Piano Strategico di Ateneo 2017-2019, che, con delibera del 18 dicembre 2019 è stato prorogato anche per l'anno 2020.</i></p> <p><i>L'inquadramento strategico discende direttamente da specifici documenti programmatici ben delineati, come il Piano Strategico 2017-2019, il Programma triennale 2019-2021 e le Politiche di Qualità.</i></p> <p><i>Gli obiettivi di qualità sono assegnati alle strutture in maniera conglobata con gli obiettivi strategici per il controllo e il miglioramento continuo dei processi e dei servizi erogati dall'Ateneo.</i></p> <p><i>Inoltre, a differenza degli anni precedenti nell'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa si è tenuto conto anche degli obiettivi e azioni strategiche individuate dal MIUR nel D.M. 989 del 25 ottobre 2019, espressione delle linee di sviluppo delle università per il triennio 2019-2021, che sono perfettamente coerenti rispetto alle Mission agli obiettivi strategici definitivi dall'Ateneo nel proprio Piano Strategico.</i></p> <p><i>Inoltre, i piani culturali dei Dipartimenti, che individuano specifiche missioni, le potenzialità e le principali direttrici di sviluppo dei Dipartimenti dell'Ateneo per quanto riguarda la didattica, la ricerca e la terza missione, completano il quadro strategico di riferimento per le strutture dipartimentali e concorrono alla performance istituzionale del Dipartimento.</i></p>	<p>Se sì, commentare se e come sono motivate tali variazioni.</p>

3.	Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?	SI (A e B)	<p><i>Il processo che ha condotto alla definizione degli obiettivi strategici è stato di tipo misto: sia top-down, sia bottom-up. Gli ambiti strategici definiti dall'Ateneo sono stati condivisi con i Direttori di Dipartimento che hanno provveduto successivamente a sviluppare i Piani culturali, nei quali sono esplicitate le potenzialità e le principali direttrici di sviluppo del Dipartimento. Tali piani sono stati successivamente recepiti dall'Ateneo nel processo che ha portato all'adozione definitiva delle linee e degli obiettivi strategici di Ateneo (cfr. Piano Strategico di Ateneo 2017-2019).</i></p> <p><i>Il processo di definizione degli obiettivi operativi della tecno struttura prevede, il coinvolgimento diretto delle strutture decentrate (Dipartimenti e Centri), attraverso la proposta di propri obiettivi di innovazione, miglioramento e trasparenza - anti corruzione che, successivamente, previa valutazione del Direttore Generale della loro coerenza rispetto alle linee strategiche, sono inseriti nel Piano Integrato.</i></p> <p><i>Tali obiettivi organizzativi discendono da specifici obiettivi strategici delle strutture dipartimentali individuati nell'ambito dei piani culturali adottati dai singoli Dipartimenti.</i></p>	<p>Se sì, indicare nei commenti: A - se la modalità di coinvolgimento dei dipartimenti è stata top-down (reazione a obiettivi già stabiliti dalla governance) o bottom-up (costruzione insieme ai dipartimenti degli obiettivi strategici) B - se c'è un riferimento esplicito a dei "Piani di Dipartimento" formalmente definiti</p>
4.	Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato?	SI	<p><i>La metodologia di costruzione dell'Albero della Performance condivide l'approccio integrato suggerito da ANVUR nel quale si evidenzia il collegamento tra Missioni, Obiettivi e Azioni strategiche entro le quali si orienta l'attività gestionale nel corso del triennio 2020-2022 e gli obiettivi di innovazione e sviluppo e di miglioramento dei servizi ad essi collegati.</i></p> <p><i>Nello specifico, ciascun obiettivo operativo della struttura è stato agganciato agli obiettivi del piano strategico (OB.STR) e a quelli della programmazione triennale (OB.PRO3), o a specifici obiettivi di qualità (OB._PQ). Per i Dipartimenti si è tenuto conto anche degli obiettivi dei piani culturali (OB.P.C.)</i></p> <p><i>Nel dettaglio, il Piano Integrato, secondo la metodologia sopra descritta, individua obiettivi operativi attraverso n. 3 Progetti di innovazione e sviluppo della Direzione generale (Allegato n. 1 del piano integrato) e n. 1 programma di miglioramento continuo dei processi/servizi (Allegato n. 2 del piano integrato). Le schede dei programmi di</i></p>	<p>Se sì, indicare nei commenti: A - quanti obiettivi strategici sono previsti B - se viene utilizzato l'attributo "specifici" o se vengono utilizzate altre terminologie per definire gli obiettivi generali dell'università C - se differiscono da quelli indicati - se indicati - nel Piano Strategico D - se è indicata la metrica per la loro misurazione (indicatori e target); se sì, commentare la coerenza semantica con gli obiettivi operativi (o con quelli, comunque denominati, che ne discendono) E - se si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale e eventualmente a quale anno corrisponde il 2019 (primo, secondo... ultimo)</p>

			<p><i>innovazione e sviluppo individuano per ciascun obiettivo, l'indicatore, definendone anche la metrica, la base line, il target per ciascuno degli anni a cui il Piano fa riferimento (2020, 2021, e 2022), la responsabilità e le risorse finanziarie collegate. Inoltre, per ciascun obiettivo individuato è, altresì, indicata la natura pluriennale dello stesso, nonché eventuali strutture coinvolte nella realizzazione dell'obiettivo.</i></p> <p><i>Nelle schede dei programmi di miglioramento continuo dei processi/servizi, sono definiti: tipologia di obiettivo (Miglioramento e TAC), indicatori, target e strutture di I, II e III livello coinvolte nella realizzazione degli obiettivi. Per questa tipologia di obiettivi operativi, il più delle volte non è presente un collegamento con le risorse finanziarie.</i></p>	
5.	E' prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione?	SI	<p><i>Il Piano fa esplicito riferimento alla Mission O – Sviluppo Organizzativo del Piano Strategico di Ateneo 2017-2019 che identifica azioni di miglioramento continuo della gestione e organizzazione delle risorse interne dell'Ateneo, dalla quale discendono obiettivi strategici, la cui responsabilità è individuata nel Piano Strategico, sia a livello di organi di indirizzo politico (Senato le responsabilità Accademico, CdA, Rettore, PQA, ecc), sia per specifici ruoli assunti dal personale docente (Delegati, Coordinatori CdS), nonché per specifiche strutture amministrative nelle persone del Direttore Generale, Dirigente e Responsabili di Settori. Nel Piano Integrato la responsabilità del conseguimento degli obiettivi è esclusivamente assegnata al personale tecnico-amministrativo.</i></p>	<p>Se sì, indicare nei commenti: A - se l'area/linea/ambito è presente anche nel Piano Strategico B - se ne discendono "obiettivi strategici" e se questi hanno caratteristiche diverse rispetto agli altri (commentate al punto precedente; es. l'area di responsabilità di questi obiettivi strategici è tutta in capo al personale tecnico-amministrativo o è condivisa col personale docente)</p>
6.	Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?	SI	<p><i>Nella programmazione degli obiettivi operativi, il Piano ha tenuto conto degli esiti delle attività di monitoraggio condotte dall'Ateneo nei mesi di luglio (monitoraggio intermedio) e nel mese di ottobre 2019 (monitoraggio definitivo) relativo al precedente ciclo, nonché, limitatamente ai programmi di innovazione e sviluppo, dello scorrimento degli obiettivi pluriennali, di cui si trova parziale riscontro nella definizione della base line dell'indicatore</i></p>	<p>La risposta è "sì" se oltre a riferimenti testuali c'è un aggancio esplicito alla programmazione operativa (obiettivi), anche tenendo conto dello scorrimento (nel caso in cui nel Piano precedente fossero stati previsti obiettivi per il triennio). La risposta è "no" sia se non c'è alcun riferimento, sia se c'è un mero riferimento testuale senza implicazioni nella nuova programmazione.</p>

7.	Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?	SI	<p><i>Nell'ambito degli obiettivi di miglioramento dei servizi/processi, sono attribuiti specifici obiettivi operativi alle strutture decentrate (Dipartimenti e Centri interdipartimentali).</i></p> <p><i>La responsabilità della realizzazione degli obiettivi delle strutture decentrate è assegnata alla struttura dipartimentale nella persona del responsabile dei servizi – amministrativi del Dipartimento.</i></p>	<p>La risposta è "sì" se vengono attribuiti degli obiettivi a tutte o ad alcune delle strutture decentrate (specificare se dipartimenti, scuole, centri ecc.) o a loro sottostrutture (unità organizzative composte da personale tecnico amministrativo). La risposta è "no" se esplicitamente esclusi o se non rilevabili.</p> <p>Se sì, indicare: A - se tali obiettivi sono equiparati e hanno la stessa denominazione di quelli attribuiti alle strutture dell'amministrazione centrale (altrimenti specificare la diversa etichetta e modalità di misurazione) B - se il conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture decentrate (o alle loro articolazioni interne), prevedono attività che coinvolgono anche il personale docente e ricercatore o dipendono esclusivamente da quello tecnico-amministrativo C - se il responsabile di tali obiettivi è il Direttore del Dipartimento o è un'unità di personale tecnico amministrativo</p>
8.	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	<p><i>Presso il Politecnico di Bari, non è ancora attivo un vero e proprio sistema di controllo di gestione interno all'Ateneo che consenta un sistema di monitoraggio e controllo degli indicatori e degli obiettivi.</i></p> <p><i>Nell'ambito del progetto GP viene svolta l'indagine di efficienza che, utilizzando la metodologia Activity Based Costing (ABC), ha l'obiettivo di calcolare l'efficienza con cui vengono erogati i servizi, rispetto ad un protocollo di driver condiviso a livello nazionale tra gli atenei partecipanti al progetto, sotto la supervisione scientifica del gruppo GP del MIP-del Politecnico di Milano.</i></p> <p><i>È tuttavia in fase progettuale l'adozione di un sistema di controllo di gestione nell'ambito di una Roadmap. La prima fase del progetto è stata messa a punto e concordata con Cineca.</i></p> <p><i>Il progetto prevede di utilizzare strumenti software di Cineca e un cruscotto direzionale.</i></p>	<p>Se sì, indicare: A - se è gestito mediante un sistema informativo di supporto e eventualmente quale B - se il controllo di gestione prevede anche un sistema di contabilità analitica (es. cruscotto direzionale) C - se i dati vengono utilizzati ai fini del monitoraggio, con quali tempistiche e con quali effetti sulla ridefinizione di obiettivi e indicatori</p>

			<p><i>Il Nucleo rimarca la necessità che l'Ateneo strutturi un efficace sistema di controllo di gestione che, partendo dagli elementi già a disposizione (cruscotto direzionale, dati Good Practice) e facendo leva sulla contabilità analitica e sull'implementazione di applicativi dedicati, possa sviluppare un processo di activity based costing, presupposto fondamentale per assicurare l'integrazione del ciclo di performance con il processo di budgeting.</i></p>	
9.	<p>Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?</p>	SI	<p><i>Nel SMVP è previsto il coinvolgimento dell'utenza nel ciclo della performance (studenti, personale docente, assegnisti, dottorandi e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario). In particolare, l'Ateneo effettua in maniera sistematica già a partire dall'anno 2013, indagini di customer satisfaction per la misurazione della qualità dei servizi offerti dalla quasi totalità delle strutture, inclusi, le segreterie didattiche di dipartimento/centro, i laboratori didattici e di ricerca.</i></p> <p><i>I questionari, adottati nell'ambito del progetto Good Practice, sono stati integrati con ulteriori quesiti al fine di ottenere una copertura quasi totale dei servizi offerti dall'Amministrazione. I risultati degli indicatori di customer satisfaction, conformemente al SMVP, che si è rivelato già in linea con le novità sul ciclo performance del Decreto Madia, sono utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e individuale.</i></p> <p><i>Inoltre, gli esiti positivi del livello generale di soddisfazione dell'utenza riscontrati negli ultimi anni attraverso il questionario di CS, hanno spinto l'Amministrazione ad adottare target sfidanti per la misurazione dell'efficacia percepita dagli stakeholders interni sulla qualità dei servizi erogati, alla quale, tra l'altro, è stato assegnato un peso sempre più rilevante per la valutazione della performance organizzativa.</i></p>	<p>La risposta è "sì" se i riferimenti sono sostanziali e esplicitamente correlati alla gestione della performance. La risposta è "no" sia quando non c'è alcun riferimento che quando la tematica è appena accennata.</p> <p>Se sì, indicare: A - se è una novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP B - se è un'attività sistematica, estemporanea o solo programmata (e quindi se ci sono obiettivi di performance finalizzati ad attivare l'ascolto dell'utenza, indicando a chi sono attribuiti) C - quale utenza è stata o si intende coinvolgere (studenti, docenti, PTA, imprese, altri stakeholder) D - quali strumenti, specificando in particolare se sono utilizzati solo questionari e quali ("Progetto Good Practice", ANVUR o redatti ad hoc dall'ateneo) o anche altri strumenti (focus group, interviste, audit AQ, altro) E - quale è l'utilizzo dichiarato o evinto (es. influisce sulla programmazione della performance - indicando se strategica o operativa; influisce sulla valutazione della performance - indicando se organizzativa o individuale; altro) F - se l'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la</p>

				programmazione del ciclo corrente
10.	Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?	SI	<p><i>Il Politecnico di Bari si caratterizza per una buona correlazione tra Piano integrato e programmazione di bilancio che, pur tuttavia presenta delle aree di miglioramento.</i></p> <p><i>Il ciclo della performance delineato nel Piano (figura n. 5) evidenzia come il processo di allocazione delle risorse è sincrono alla definizione degli obiettivi organizzativi.</i></p> <p><i>L'Ateneo, a partire dal 2017, ha avviato un sistema di performance budgeting attraverso lo sviluppo dell'applicativo U-budget con campi di collegamento con missioni-programmi-attività/servizi e con gli obiettivi di performance.</i></p> <p><i>Inoltre, relativamente agli obiettivi dei programmi di innovazione e sviluppo sono collegate le risorse finanziarie necessarie alla loro realizzazione con l'indicazione dell'unità analitica del bilancio di previsione, ma non viene riportata una consuntivazione delle risorse effettivamente impegnate nell'anno precedente.</i></p> <p><i>Il Nucleo auspica l'evidenza nella futura Relazione sulla performance delle risorse effettivamente utilizzate a consuntivo sia per gli obiettivi strategici che per quelli operativi.</i></p>	<p>La risposta è "sì" se i riferimenti sono sostanziali e esplicitamente correlati alla gestione della performance. La risposta è "no" sia quando non c'è alcun riferimento che quando la tematica è appena accennata.</p> <p>Se sì, indicare:</p> <p>A - se ci sono stime sul fabbisogno finanziario per il perseguimento degli obiettivi (indicando quali, strategici o operativi) e se è chiara la ratio con cui si è pervenuti alla stima</p> <p>B - se i nuovi obiettivi sono conseguenti a una rendicontazione dei risultati economici degli anni precedenti</p> <p>C - se viene semplicemente dichiarata (e per la prima volta) l'intenzione di perseguire l'integrazione nel prossimo futuro</p>
11.	Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?	SI	<p><i>L'Ateneo ha sviluppato un processo di budgeting che, da disposizioni dirigenziali, ha una precisa calendarizzazione (tra settembre e ottobre) e prevede il coinvolgimento di tutte le strutture dell'amministrazione centrale e di quelle decentrate, destinatari di attribuzione di budget e responsabili della gestione di specifiche unità analitiche di bilancio.</i></p> <p><i>La gestione del processo è supportata dall'applicativo informatico U-budget, attraverso il quale, nella fase di stima del fabbisogno finanziario è possibile indicare se esso sia collegato o meno ad un obiettivo di performance.</i></p> <p><i>Il Nucleo raccomanda l'adozione di un calendario di budget coerente con il SMVP e un maggiore coinvolgimento, nel processo di budgeting, degli attori del sistema e degli uffici competenti.</i></p>	<p>La risposta è "sì" se viene dichiarato o si evince un processo di budgeting (nel Piano, nel SMVP o su eventuali Regolamenti specifici). Se sì, nei commenti indicare:</p> <p>A - se esiste un calendario di budget o se è possibile riscontrare in quale fase della programmazione viene avviato il processo di budget (in che mese? in sede di pianificazione strategica o operativa?)</p> <p>B - se alla negoziazione del budget finanziario si associano anche obiettivi di performance e di quale livello (strategico o operativo)</p> <p>C - quali soggetti sono destinatari di un'attribuzione di budget (solo aree dirigenziali, dipartimenti, centri e scuole o eventualmente anche sottostrutture, seppur senza diretta responsabilità di spesa)</p>

				D - se nella Nota illustrativa allegata al bilancio preventivo ci sono riferimenti agli obiettivi di performance E - qual è il modello di ripartizione delle risorse applicato ai dipartimenti e alle altre strutture decentrate
12.	Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico?		<p><i>Il processo di programmazione del ciclo della performance prevede il diretto coinvolgimento degli organi di indirizzo politico che definiscono l'inquadramento strategico entro cui il piano esplica la sua funzione.</i></p> <p><i>Tali organi ricevono i feedback in ordine all'attuazione degli obiettivi operativi stabiliti dal Piano attraverso il monitoraggio semestrale dello stesso.</i></p>	Campo libero
13.	Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?		<p><i>Il Piano è diffuso a tutta la comunità accademica (personale tecnico-amministrativo, personale docente, studenti, assegnisti, dottorandi) attraverso una comunicazione del Direttore Generale, finalizzata ad illustrare le modalità principali di attuazione del piano e delle evoluzioni dello stesso. Il Piano è pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente".</i></p> <p><i>Inoltre, al fine garantire la più ampia condivisione degli obiettivi dell'amministrazione, il processo di informazione prevede la condivisione delle schede di performance organizzativa con i responsabili delle strutture.</i></p> <p><i>In occasione dell'esercizio valutativo dell'anno 2019, il Settore Pianificazione e Valutazione ha predisposto un "manuale operativo per i valutatori" fornito ai valutatori (Dirigente, Responsabili di Settore/Unità in Staff/Centri) come strumento per una presentazione chiara e trasparente dell'intero processo di valutazione. Inoltre, in data 24 aprile 2020, è stato organizzato un incontro di In-Formazione sulla valutazione del personale con i valutatori. Tali iniziative hanno costituito momenti di sensibilizzazione e condivisione delle attività e delle strategie valutative.</i></p>	Campo libero
14.	Eventuali altre osservazioni		<p><i>Al fine di rendere pienamente efficiente il sistema di misurazione e valutazione dell'Ateneo, il Nucleo suggerisce:</i></p> <p><i>1. assegnare obiettivi e target più sfidanti. Anche con riferimento agli indicatori associati agli obiettivi</i></p>	Campo libero

		<p><i>operativi, non limitarsi alla sola realizzazione delle azioni programmate nella logica dicotomica (realizzata/non realizzata), ma tener conto anche del grado di efficacia delle azioni stesse attraverso il maggiore ricorso ad indicatori di output e di outcome;</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>2. semplificazione e razionalizzazione degli obiettivi privilegiando quelli il più possibile riconducibili direttamente agli outcome dell'Ateneo e al miglioramento della qualità percepita dagli stakeholder, interni ed esterni.</i> <i>3. Dare evidenza esplicitamente nel Piano Integrato di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti, attraverso un processo di analisi degli scostamenti da effettuare sia in itinere che a fine periodo.</i> <i>4. di potenziare adeguatamente le risorse da dedicare alla gestione del ciclo della performance anche nell'ottica dell'integrazione con il processo di budgeting, sia in termini di personale, sia in termini di strumentazione (applicativi gestionali a supporto). Altrettanto indispensabile risulta implementare un efficace sistema di controllo di gestione, funzionale ad un processo di budgeting, anche attraverso l'adozione di strumenti informatici che possano opportunamente integrare le informazioni già disponibili presso l'Ateneo (contabilità analitica, cruscotto direzionale, dati Good Practice)</i> <i>5. Assicurare una significativa differenziazione dei giudizi che tenda ad un abbandono della logica di livellamento abituale verso l'alto delle valutazioni, a garanzia dell'equità delle valutazioni, facendo leva su una revisione dei pesi associati ai diversi modelli valutativi, enfatizzando la valutazione dei comportamenti organizzativi e responsabilizzando maggiormente i valutatori. Al fine di rendere effettivamente perseguibile tale obiettivo, il NdV suggerisce il ricorso a strumenti di incentivazione e valorizzazione dei dipendenti collegati alla valutazione della performance, già richiamati dal Dlgs. n. 150/2009, e resi possibili dalla previsione di cui all'art. 20 del vigente CCNL del comparto Università.</i> 	
--	--	--	--

3. SEZIONE III – RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI

Il Nucleo riprende i suggerimenti e le raccomandazioni già formulate nel corso della presente relazione

Requisito R1- R2

Affinché la visione strategica possa tradursi in un quadro coerente ed integrato con le politiche che l'Ateneo intende realizzare nel prossimo triennio, il NdV raccomanda di attenersi alla tempistica fissata dalla road-map della pianificazione strategica, tenuto conto che dall'individuazione delle linee strategiche l'Ateneo dovrà procedere ad aggiornare le proprie politiche di qualità e ad impostare i propri documenti programmatici (Piano Integrato, Programmazione del personale, Programmazione didattica, ecc).

Inoltre, il NdV auspica che nell'elaborazione del piano si individui un numero contenuto di obiettivi strategici su cui l'Ateneo possa concentrare il proprio impegno e le proprie risorse, nel quale trovino spazio, altresì, gli elementi significativi degli esiti della visita di accreditamento periodico, al fine di costruire un sistema integrato nel quale l'AQ possa costituire una leva del cambiamento e strumento di raggiungimento e monitoraggio degli obiettivi, a garanzia del funzionamento di tutto il sistema.

Altrettanto necessario è l'aggiornamento del documento Struttura Organizzativa, Ruoli e Responsabilità del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo del Politecnico di Bari, al fine di tenere conto delle intervenute modifiche della strutturazione delle deleghe della nuova Governance.

Rilevazione Opinione Studenti

Inoltre, come riportato già nella Relazione Opinione Studenti, il NdV suggerisce di revisionare l'attuale sistema di rilevazione dell'opinioni degli studenti nel sistema di Assicurazione della Qualità optando per una sola modalità di rilevazione che risulti complessivamente più semplice ed immediata.

In particolare, la compilazione della scheda in aula, eventualmente utilizzando un supporto mobile (tablet, smartphone), risulterebbe estremamente rilevante in relazione sia ai tassi di risposta, sia alla qualità dei dati.

Performance

Al fine di rendere pienamente efficiente il sistema di misurazione e valutazione dell'Ateneo, il Nucleo suggerisce:

1. assegnare obiettivi e target più sfidanti. Anche con riferimento agli indicatori associati agli obiettivi operativi, non limitarsi alla sola realizzazione delle azioni programmate nella logica dicotomica (realizzata/non realizzata), ma tener conto anche del grado di efficacia delle azioni stesse attraverso il maggiore ricorso ad indicatori di output e di outcome;
2. semplificazione e razionalizzazione degli obiettivi privilegiando quelli il più possibile riconducibili direttamente agli outcome dell'Ateneo e al miglioramento della qualità percepita dagli stakeholder, interni ed esterni.

3. Dare evidenza esplicitamente nel Piano Integrato di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti, attraverso un processo di analisi degli scostamenti da effettuare sia in itinere che a fine periodo.
4. di potenziare adeguatamente le risorse da dedicare alla gestione del ciclo della performance anche nell'ottica dell'integrazione con il processo di budgeting, sia in termini di personale, sia in termini di strumentazione (applicativi gestionali a supporto). Altrettanto indispensabile risulta implementare un efficace sistema di controllo di gestione, funzionale ad un processo di budgeting, anche attraverso l'adozione di strumenti informatici che possano opportunamente integrare le informazioni già disponibili presso l'Ateneo (contabilità analitica, cruscotto direzionale, dati Good Practice)
5. Assicurare una significativa differenziazione dei giudizi che tenda ad un abbandono della logica di livellamento abituale verso l'alto delle valutazioni, a garanzia dell'equità delle valutazioni, facendo leva su una revisione dei pesi associati ai diversi modelli valutativi, enfatizzando la valutazione dei comportamenti organizzativi e responsabilizzando maggiormente i valutatori. Al fine di rendere effettivamente perseguibile tale obiettivo, il NdV suggerisce il ricorso a strumenti di incentivazione e valorizzazione dei dipendenti collegati alla valutazione della performance, già richiamati dal Dlgs. n. 150/2009, e resi possibili dalla previsione di cui all'art. 20 del vigente CCNL del comparto Università.