



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Nucleo di Valutazione

**Relazione Annuale 2021
sul Sistema AVA**

(ai sensi art. 12 e art. 14 D.Lgs. 19/2012)

Sezione II: Valutazione della Performance

(in scadenza il 15/10/2021)

Allegato al verbale n. 11 del 14/10/2021

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

Dott. Federico Cinquepalmi

Dirigente Ufficio V Internazionalizzazione della Formazione superiore presso il Ministero dell'Università e della Ricerca

Dott.ssa Maria Teresa Polverino

Magistrato della Corte dei conti – Presidente della Sezione regionale di controllo della Liguria

Prof. Massimo Castagnaro

Ordinario di Patologia Generale e Anatomia Patologica Veterinaria – Università degli Studi di Padova

Prof.ssa Annalisa Pola

Ordinario di Metallurgia – Università degli Studi di Brescia

Dott. Marco Ladu

Rappresentante degli studenti – Università degli Studi di Brescia

Per le sue attività Nucleo di Valutazione si avvale della collaborazione U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting composta da:

Dott. Luca Bonfà

Ing. Ida Mendini

Sig.ra Tiziana Milani

Dott.ssa Esmeralda Rossi

Dott.ssa Silvia Sidoli

Sezione II: Valutazione della Performance

Motivazioni della validazione della Relazione sulla performance 2020

Il Nucleo di valutazione, nel giungere alla validazione della Relazione sulla performance 2020, ha fatto costante riferimento al dettato delle “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane (luglio 2015)”. In particolare, tale documento ricorda che:

- *“la Relazione si presenta come una riflessione argomentata sui risultati ottenuti dal personale tecnico-amministrativo in forma organizzata e individuale e per questo non può essere intesa come una mera elencazione del livello percentuale di copertura degli indicatori associati agli obiettivi quantitativi prestabiliti”;*
- *“l’Ateneo definisce le modalità di rendiconto della performance amministrativa in piena autonomia, purché agisca nel rispetto delle norme vigenti, coerentemente con quanto previsto nel Sistema (sul piano metodologico), in conformità con gli indirizzi dell’ANVUR (in termini di contenuti minimi) e conseguentemente a quanto enunciato sul proprio Piano (in merito a strategia e obiettivi programmati)”;*
- *“modalità e risultati dell’attività di monitoraggio e del collegamento con le altre strutture devono essere opportunamente rendicontate all’interno della Relazione sulla performance, possibilmente corredate da evidenze e riflessioni critiche”;*
- *occorre “considerare in modo integrato i risultati delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell’anticorruzione”.*

Relativamente alla validazione della Relazione, l’ANVUR chiarisce inoltre che i Nuclei “sono deputati a realizzare una **valutazione di primo livello** sulla qualità del documento redatto e sulla significatività dei contenuti presentati dall’Ateneo”. Da ciò si evince la necessità di una verifica di tipo metodologico da parte dei Nuclei stessi.

Invece, nella loro attività di **valutazione di secondo livello**, i Nuclei “osservano:

- *la completezza dell’analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato;*
- *il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell’analisi;*
- *l’evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;*
- *il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;*
- *la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all’interno del successivo Piano Integrato”.*

Il Nucleo nota, anzitutto, che nella parte introduttiva della Relazione della performance 2020 è fatto un richiamo esplicito rispetto ai riferimenti metodologici della stessa e al percorso per la sua approvazione. Più precisamente, viene dichiarato che “Nella redazione della presente Relazione si è tenuto conto delle indicazioni metodologiche delineate nel documento denominato “Sistema di misurazione e valutazione della Performance”, dei principi espressi nelle Delibere CIVIT nn. 4, 5 e 6 dell’anno 2012 e delle successive Linee guida dell’Anvur nonché delle osservazioni presentate dall’OIV nella “Relazione Annuale 2020 sul Sistema AVA – Sezione II: Valutazione della Performance” trasmessa con prot. n. 205987 del 10 novembre 2020. Si è tenuto, altresì, conto della delibera CIVIT n. 9/2009, in materia di Applicabilità del D.lgs.150/2009 alle università, e delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane, emanate

dall'Anvur con delibera n. 103 del 20 luglio 2015 nonché della Nota di indirizzo, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20 dicembre 2017, che integra, a distanza di due anni le predette Linee Guida, in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n.150/2009, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74. La relazione, prima condivisa col Nucleo di Valutazione, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, sarà sottoposta alla formale validazione da parte dell'OIV, prevista dalla norma, entro il 30 giugno 2021. La relazione è stata redatta in coerenza con la relazione di accompagnamento al bilancio consuntivo di Ateneo, approvata dal CdA in data 28 aprile 2021, in quanto entrambi i documenti, pur da prospettive non esattamente coincidenti, hanno la stessa finalità di evidenziare, in fase di rendicontazione, i risultati di un anno di attività, gli obiettivi raggiunti sul fronte delle “prestazioni” connesse alle funzioni istituzionali e a quelle strumentali, compresa la rilevazione dei dati di carattere economico-finanziario, come richiesto dalle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane approvate con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019, del Consiglio Direttivo dell'ANVUR”.

A partire da tale premessa e con riferimento all'attività di valutazione di primo livello, la validazione ha avuto esito positivo in quanto:

- **la struttura generale della relazione sulla performance appare completa e sistematica.** Si richiama qui la sua articolazione:
 1. INTRODUZIONE DELLA RELAZIONE
 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI
 - 2.1. Contesto esterno di riferimento
 - 2.1.1. Contesto nazionale
 - 2.1.2. Contesto regionale e provinciale
 - 2.2. L' Amministrazione
 - 2.3. I punti di forza e punti di debolezza
 3. VALUTAZIONE DEL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI
 - 3.1 I risultati raggiunti – Piano Strategico - OBIETTIVI STRATEGICI
 - 3.2. Valutazione della performance individuale
 - 3.2.1 Valutazione del Direttore Generale
 - 3.2.2. Valutazione dei Dirigenti
 - 3.2.3. Valutazione del Personale T.A.
 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
 - 4.1. Fasi, soggetti e tempi
 - 4.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance
- **Il percorso seguito nella redazione della relazione sulla performance è evidenziato in modo chiaro e sintetico** (par. 4.1). In particolare, viene specificato che *“Il presente documento è stato redatto dal Direttore Generale con il supporto della sua Segreteria, tenuto conto della normativa vigente in materia e delle circolari dell'ANVUR nonché delle osservazioni del Nucleo di Valutazione contenute nella Sezione II: Valutazione della performance della Relazione annuale 2019”* secondo un percorso che si è sviluppato nelle seguenti fasi:
 1. *“Si procede all'analisi delle osservazioni espresse dal Nucleo di Valutazione in occasione della Relazione Annuale 2020 sul Sistema AVA – Sezione II: Valutazione della Performance*

e in occasione della validazione della Relazione Performance 2019 al fine di recepire le raccomandazioni dell'Organo nella Relazione 2020.

- 2. La Segreteria del Direttore Generale chiede ai Responsabili dei Servizi le informazioni necessarie alla stesura della Relazione. In particolare è stato coinvolto il Servizio Risorse Umane, per quanto concerne le informazioni di carattere generale e la rendicontazione della Performance individuale, il Settore Risorse Economiche, per le rilevazioni a carattere economico finanziario, anticorruzione e trasparenza, il Servizio Diritto allo Studio e Post laurea e il Servizio Didattica, Internazionalizzazione e Segreteria studenti per i dati presenti nelle Banche Dati e nel Portale dei risultati dei percorsi formativi (monitoraggio on line matricole, iscritti, CFU), delle attività per studenti e il post-laurea, anche il Servizio Ricerca e Trasferimento Tecnologico ha contribuito per le parti di competenza.*
- 3. La Segreteria del Direttore Generale raccoglie i dati e le informazioni fornite dagli Uffici e predispone un primo testo.*
- 4. Il testo finale è redatto dal Direttore Generale.*
- 5. Per la parte relativa al contesto esterno ci si è avvalsi del contributo del prof. Marco Castellani e del dott. Niccolò Casnici.*
- 6. Il testo redatto viene condiviso con il NuV per una valutazione preliminare e in seguito presentato al Consiglio di Amministrazione.*
- 7. Approvata dal Consiglio di Amministrazione, la Relazione viene pubblicata sul sito di Ateneo nella Sezione "Amministrazione Trasparente" e inviata all'OIV ai fini della validazione.*
- 8. La Relazione viene pubblicata sul portale della Performance entro la data del 30 giugno".*

I contenuti di dettaglio risultano sufficientemente significativi.

Passando in rassegna, invece, l'attività di valutazione di secondo livello, la validazione ha avuto esito positivo in quanto:

- **la completezza dell'analisi auto valutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato risulta sufficiente, nonché facilitata** dalla rappresentazione in forma tabellare e comparata dei risultati attesi e di quelli conseguiti (par. 3 e Allegato 1 – obiettivi individuali 2020).

In particolare, con riferimento agli obiettivi strategici ed ai relativi indicatori e target viene riportato in modo sinottico il target raggiunto a cui si accompagna un "campo note", utile per esplicitare profili qualitativi dei risultati raggiunti (par. 3.1).

Si segnala, rispetto all'anno precedente, che *"Il conseguimento degli obiettivi individuali e di struttura del 2020 è stato fortemente penalizzato nel suo completo raggiungimento dalla pandemia per Covid-19 che ha posto un grosso limite non solo a quelle attività previste in presenza, ma anche per un imporsi di priorità impreviste legate all'emergenza. Il 10% degli obiettivi è rimasto a livello di conseguimento pari a zero, del restante 90% il 71% ha raggiunto il completo conseguimento (100%)"*.

Per quanto riguarda invece i risultati raggiunti dai responsabili di Posizione organizzativa, l'Allegato 1 alla Relazione sulla performance mette a confronto gli indicatori ed i target dei singoli obiettivi individuali con un campo relativo alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

- **Il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi può essere considerato efficace nelle parti della relazione relative all'analisi di contesto.** Per quanto riguarda il controllo dei risultati per il 2020 è stato molto ridotto il ricorso a indicatori "dicotomici" (Fatto/Non fatto), ma ci si trova ora di fronte ad una tipologia di indicatori in buona parte di natura temporale (circa 70%). **Il Nucleo ribadisce che sarebbe necessario passare ad un sistema di indicatori che possa leggere meglio i profili di risultato attesi e conseguiti in termini di efficacia ed efficienza.**
- **la presenza di rendicontazioni che specificano, per quanto riguarda gli obiettivi strategici, le motivazioni degli scostamenti rispetto ai risultati attesi nonché l'analisi dei punti di debolezza.**

Ancora una volta il Nucleo specifica che una parte della relazione che **andrebbe sviluppata** in futuro riguarda **la presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato.**

Allegato 1: Schede di monitoraggio

Scheda 1 "Valutazione (o verifica) periodica dei CdS"

Si veda la sezione I.4 della presente Relazione

Scheda 2 "Sistemi di monitoraggio sugli esiti occupazionali degli studenti laureati"

| Sistemi di monitoraggio | Esiste? | Commenti |
|-------------------------|---------|-----------|
| Dati INPS | | |
| AlmaLaurea | Si | Esclusiva |
| Dati Ufficio Placement | | |
| Altro | | |

Allegato 2: Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2021)? | SI |
|---|---|----|

Commento

In particolare, il Piano della Performance 2021-23 è stato approvato dal CdA in data 25/1/2021 e pubblicato in data 29/1/2021.

Di seguito, per completezza di indagine, si rilevano i tempi di approvazione del Piano integrato e, precedentemente, del piano performance.

Piano integrato

| | |
|---------|------------|
| 2020-22 | 30.01.2020 |
| 2019-21 | 30.01.2019 |
| 2018-20 | 31.01.2018 |
| 2017-19 | 13.01.2017 |
| 2016-18 | 08.02.2016 |

Piano performance

| | |
|---------|------------|
| 2021-23 | 25.01.2021 |
| 2015-17 | 04.02.2015 |
| 2014-16 | 24.03.2014 |
| 2013-15 | 18.03.2013 |
| 2012-14 | 04.04.2012 |
| 2011-13 | 29.06.2011 |

| | | |
|---|--|----|
| 2 | Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente? | SI |
|---|--|----|

A - se SI commentare se e come sono motivate tali variazioni

Gli obiettivi strategici del Piano della Performance 2021-23 sono indicati in una tabella sinottica all'interno del par. 5.1.2. In particolare, tali obiettivi vengono articolati nelle seguenti Aree:

- Area strategica A – Didattica
- Area strategica B – Ricerca
- Area strategica C – Terza missione
- Area strategica D – Servizi strumentali

Confrontando gli obiettivi strategici dei Piani 2021-2023 e 2020-22 si nota come si sia abbandonata l'articolazione degli obiettivi strategici in operativi che caratterizzava il precedente Piano integrato.

Premesso ciò, è necessario verificare l'evoluzione degli obiettivi strategici tra i due Piani, con riferimento alle diverse Aree strategiche.

Per quanto riguarda l'Area strategica Didattica vi è continuità con i precedenti obiettivi di tipo strategico, come indicato dalla seguente tabella di confronto. Si registra una parziale modifica dell'assegnazione alle strutture organizzative degli obiettivi.

| AREA DIDATTICA | |
|---|---|
| PIANO INTEGRATO 2020-2022 | PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023 |
| S1 Aumento acquisizione CFU | S1 Aumento acquisizione CFU |
| S2 Incremento numero studenti che avviano la carriera nell' a.a. di riferimento | S2 Incremento numero studenti che avviano la carriera nell' a.a. di riferimento |
| S3 Incremento dei CFU acquisiti all'estero dagli studenti regolari nell'a.a. di riferimento | S3 Incremento dei CFU acquisiti all'estero dagli studenti regolari nell'a.a. di riferimento |
| S4 Incremento studenti immatricolati con titolo di studio estero | S4 Incremento studenti immatricolati con titolo di studio estero |

Anche per quanto riguarda l'Area strategica Ricerca vi è continuità. Si registra una parziale modifica dell'assegnazione alle strutture organizzative degli obiettivi.

| AREA RICERCA | |
|---|---|
| PIANO INTEGRATO 2020-2022 | PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023 |
| S5 Rafforzamento dei percorsi avviati di monitoraggio e riconoscimento della qualità nella produzione scientifica | S5 Rafforzamento dei percorsi avviati di monitoraggio e riconoscimento della qualità nella produzione scientifica |
| S6 Politiche di reclutamento | S6 Politiche di reclutamento |
| S7 Attività internazionale | S7 Attività internazionale |
| S8 Sostegno dell'attività dei docenti nel reperimento di fondi su bandi competitivi | S8 Sostegno dell'attività dei docenti nel reperimento di fondi su bandi competitivi |
| S9 Sostegno e sviluppo di cooperazioni con imprese, enti e istituzioni. | S9 Sostegno e sviluppo di cooperazioni con imprese, enti e istituzioni. |

Anche per l'Area strategica Terza missione vi è continuità. Si registra una parziale modifica dell'assegnazione alle strutture organizzative degli obiettivi.

| AREA TERZA MISSIONE | |
|---|---|
| PIANO INTEGRATO 2020-2022 | PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023 |
| S10 Promozione dell'incremento dei Corsi di master/perfezionamento della SMAE | S10 Promozione dell'incremento dei Corsi di master/perfezionamento della SMAE |
| S11 Promozione attività di terza missione | S11 Promozione attività di terza missione |
| S12 Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo | S12 Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo |
| S13 Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo | S13 Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo |
| S14 Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo | S14 Attuazione Piano per lo Sviluppo Sostenibile dell'Ateneo |

Anche per l'Area strategica Servizi strumentali vi è continuità, senza variazione dell'assegnazione alle strutture organizzative.

| AREA SERVIZI STRUMENTALI | |
|---|---|
| PIANO STRATEGICO 2020-2022 | PIANO STRATEGICO 2021-2023 |
| S15 Equilibrio finanziario ISEF | S15 Equilibrio finanziario ISEF |
| S16 Presidio della Legalità e della Trasparenza | S16 Presidio della Legalità e della Trasparenza |

| | | |
|---|--|----|
| 3 | Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato? | SI |
|---|--|----|

Commento

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)

Il Piano della Performance dedica un paragrafo (4.2) all'analisi del contesto interno scomponendo la sua trattazione nei seguenti item: organizzazione; risorse strumentali ed economiche, risorse umane, salute finanziaria, didattica, ricerca e terza missione. Tra i punti di forza evidenziati all'interno

dell'item "organizzazione" viene richiamato il "coinvolgimento dei Dipartimenti nella fase di programmazione degli obiettivi di Ateneo e di redazione del bilancio" (pag. 47).

Nella descrizione del ciclo della performance, lo stesso Piano, elencandone le fasi, richiama l'effettuazione della "correlazione tra esiti della valutazione della performance organizzativa delle strutture dipartimentali e budget per anno successivo" (pag. 51).

Oltre a ciò, occorre notare come:

- il Piano Strategico di Ateneo sia costruito anche con il supporto di una azione di ascolto attivo dei Dipartimenti;
- nel sistema di assicurazione della qualità i Piani strategici dei Dipartimenti costituiscano una declinazione del Piano Strategico di ateneo;
- sia prevista una azione di feedback da parte dei Dipartimenti rispetto al Piano Strategico di Ateneo.

Da tale analisi emerge di fatto un sistema misto, che coniuga momenti di natura "top-down" ad altri di tipo "bottom-up".

B - se c'è un riferimento esplicito a dei "Piani di Dipartimento" formalmente definiti

Dall'analisi del Piano emerge un preciso richiamo ai piani strategici di Dipartimento. In particolare, si specifica "I Dipartimenti sono stati invitati a definire i propri obiettivi, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e con il Piano Strategico pluriennale del dipartimento, stabilendo i rispettivi target da raggiungere, pianificando le attività e quantificando le risorse necessarie. L'assegnazione della quota obiettivi è destinata al conseguimento degli obiettivi prefissati nel Piano e definiti in armonia con il Piano Strategico di Ateneo." (pag. 4).

| | | |
|---|---|----|
| 4 | Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano integrato? | SI |
|---|---|----|

Commento

A - quanti obiettivi strategici sono previsti

Nel Piano della Performance 2021-23 sono previsti:

- per l'Area strategica A – Didattica, 4 obiettivi strategici;
- per l'Area strategica B – Ricerca, 5 obiettivi strategici;
- per l'Area strategica C – Terza missione, 5 obiettivi strategici;
- per l'Area strategica D – Servizi strumentali, 2 obiettivi strategici.

B - se viene utilizzato l'attributo "specifici" o se vengono utilizzate altre terminologie per definire gli obiettivi generali dell'università

Non viene utilizzato l'attributo "specifici", o altre terminologie, per definire gli obiettivi generali dell'università.

C - se differiscono da quelli indicati - se indicati - nel Piano Strategico

Tra gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo e gli obiettivi strategici vi è coerenza e sono riportate metriche di misurazione a cui sono associati target quantitativi. In particolare, tale coerenza può essere intesa in termini di una declinazione più puntuale e di un aggiustamento progressivo degli obiettivi strategici rispetto ai contenuti del piano di Ateneo.

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)

La metrica è indicata. Non si rileva una specifica coerenza semantica con gli obiettivi individuali o organizzativi identificati nel Piano.

E - se si sviluppano lungo una prospettiva pluriennale e eventualmente a quale anno corrisponde il 2019 (primo, secondo... ultimo)

La portata degli obiettivi si estende, ove necessario, al triennio di riferimento.

| | | |
|---|---|----|
| 5 | È prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione? | SI |
|---|---|----|

Commento

A - se l'area/linea/ambito è presente anche nel Piano Strategico

Nel definire i propri obiettivi strategici, il Piano della Performance 2021-23 li articola nelle seguenti Aree:

- Area strategica A – Didattica
- Area strategica B – Ricerca
- Area strategica C – Terza missione
- Area strategica D – Servizi strumentali

L'Area strategica D è specificamente dedicata all'amministrazione/gestione.

Da tale area discendono 2 obiettivi strategici così denominati:

- Equilibrio finanziario ISEF;
- Presidio della Legalità e della Trasparenza.

Dal punto di vista metodologico non emergono differenze nella rappresentazione di tali obiettivi rispetto a quelli delle altre Aree strategiche "di linea" (Aree A, B, e C).

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)

Dal punto di vista organizzativo, tutti gli obiettivi dell'Area D appaiono di competenza del personale amministrativo, anche se possono avere un significativo impatto su tutti gli attori dell'università.

Per concludere, si nota come nel Piano strategico di Ateneo 2020-22 si ritrovino alcuni spunti che hanno ispirato la definizione di tale Area D. In particolare, nel par. 4 denominato "Strategie trasversali", sono contenute indicazioni relativamente a:

- risorse umane e processi;
- risorse tecnologiche;
- strutture;
- servizi;
- risorse economico-finanziarie;
- visibilità.

Nel par. 5 del Piano strategico 2020-22 sono riportati indicatori che costituiscono elementi di indirizzo per quanto successivamente definito nel Piano integrato.

In particolare, tali indicatori riguardano:

- numero di eventi corruttivi;
- rispetto obblighi di pubblicazione;
- sostenibilità economico-finanziaria di cui al DM 47/13.

| | | |
|---|--|----|
| 6 | Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti? | NO |
|---|--|----|

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.

Commento

Nel Piano non si fa riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti negli anni precedenti.

Tale riferimento è tuttavia riscontrabile, per l'anno 2020:

- nel paragrafo 3.1 della Relazione sulla performance "risultati raggiunti – Piano Strategico" è indicato il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici del Piano integrato 2020-22;
- nell'allegato 1 alla Relazione sulla performance (grado di conseguimento degli obiettivi individuali) nel quale sono definiti i risultati raggiunti dalle posizioni organizzative.

Inoltre, nel medesimo paragrafo 3.1 della Relazione sulla performance, si specifica che “*Al fine di garantire un’immediata lettura e percezione dei risultati raggiunti, nella tabella che segue si illustrano in modo schematico i target raggiunti (in rosso se il target non è stato raggiunto) nel corso del 2020 in riferimento agli obiettivi indicati nel Piano Integrato 2020-2022. È stata a tal fine utilizzata la tabella allegata al Piano con evidenze dei monitoraggi effettuati durante l’anno. Il conseguimento degli obiettivi individuali e di struttura del 2020 è stato fortemente penalizzato nel suo completo raggiungimento dalla pandemia per Covid-19 che ha posto un grosso limite non solo a quelle attività previste in presenza, ma anche per un imporsi di priorità impreviste legate all’emergenza. Il 10% degli obiettivi è rimasto a livello di conseguimento pari a zero, del restante 90% il 71% ha raggiunto il completo conseguimento (100%) (All. 1)*”

Per il futuro il Nucleo raccomanda nuovamente di ripristinare la prassi precedentemente in uso, tenendo presente che è anche svolto un monitoraggio infra annuale (per l’esercizio 2021 nel corso del mese di settembre, come da nota del Direttore Generale prot. 122882 del 24/09/2021 inviata per conoscenza al Nucleo di Valutazione) e che si potrebbe quindi inserirlo all’interno del Piano 2022-2023.

| | | |
|---|--|----|
| 7 | Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate? | SI |
|---|--|----|

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.

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

Commento

Tra gli obiettivi strategici del Piano integrato sono presenti alcuni correlati ad indicatori ministeriali che impattano sull’assegnazione dell’FFO e della premialità.

Ciò premesso è importante notare che:

- [sottodomanda C] i Dipartimenti hanno responsabilità sugli obiettivi strategici delle Aree A (Didattica), B (Ricerca) e C (Terza missione) del Piano integrato (paragrafo 5.1.3, pag. 58);
- [sottodomanda A] L’amministrazione centrale ha responsabilità sugli obiettivi strategici dell’Area D (Servizi strumentali) del Piano integrato (paragrafo 5.1.3, pag. 58);

- [sottodomanda A] la responsabilità degli obiettivi dell'Allegato 2 del Piano della Performance, che declina gli obiettivi strategici dell'Area D, è del personale tecnico amministrativo;
- [sottodomanda A] i Direttori di Dipartimento non hanno alcuna responsabilità gestionale sul personale tecnico amministrativo e, quindi, anche gli obiettivi che coinvolgono la tecnostruttura a diretto servizio dei Dipartimenti sono assegnati all'amministrazione vista nel suo complesso e nelle sue articolazioni; dato il contesto organizzativo, quindi, interpretando restrittivamente il termine "strutture decentrate" come riferito solo a quelle tecnico-amministrative la domanda non è pertinente, anche se la risposta resta affermativa;
- [sottodomanda B] gli obiettivi che impattano sui Dipartimenti prevedono attività che coinvolgono anzitutto il personale docente e ricercatore e solo in funzione strumentale la tecnostruttura (si veda quanto detto esplicitamente a pag. 49: *"Per gli obiettivi ed i risultati delle aree della didattica, della ricerca e della terza missione, ai fini della valutazione si farà riferimento al Sistema AVA e a quello della VQR. Di queste aree strategiche sono responsabili, in via prioritaria, i dipartimenti, attraverso le prestazioni dei docenti titolari delle funzioni di didattica, della ricerca e della terza missione, non direttamente destinatari delle disposizioni del D.lgs.150/2009."*);
- [sottodomanda B] tali obiettivi sono tuttavia declinati a livello di Ateneo, non di Dipartimento, benché nella Nota illustrativa si dica che *"Il coinvolgimento dei Dipartimenti nella costruzione del budget si è realizzato in due fasi consequenziali: in un primo momento è stato chiesto loro di predisporre le previsioni circa i progetti di ricerca istituzionali e commerciali di loro pertinenza (entrate proprie), in seguito sono stati invitati a definire propri obiettivi, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e con il Piano Strategico pluriennale del dipartimento, stabilendo i rispettivi target da raggiungere, pianificando le attività e quantificando le risorse necessarie."* (pag. 13 – v. anche più avanti domanda 10, sottodomanda A).

Sotto questo profilo il Nucleo, come già nella precedente relazione, raccomanda per il futuro di dare evidenza fra gli allegati al Piano anche degli obiettivi, indicatori e target specificamente riguardanti ciascun Dipartimento.

| | | |
|---|---|----|
| 8 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | SI |
|---|---|----|

Se sì, indicare:

A - se è gestito mediante un sistema informativo di supporto e eventualmente quale

L'Ateneo si è dotato del sistema U-Gov contabilità attraverso il quale è gestita la contabilità economico-patrimoniale di tipo generale nonché la contabilità analitica.

B - se il controllo di gestione prevede anche un sistema di contabilità analitica (es. cruscotto direzionale)

Il controllo di gestione, inteso anche come controllo dei costi e dei proventi basati su di un sistema di contabilità analitica per centri di costo e provento, sulla cui necessità il Nucleo si è puntualmente espresso nelle sue Relazioni annuali sin dal 2016 – e dal 2014 nelle Relazioni sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni separatamente redatte – è ancora in

fase di impostazione dopo il consolidamento degli strumenti informatici e di bilancio già in essere (vedi sottodomanda A). Si prende atto che l'Ateneo da quest'anno partecipa al progetto denominato Good Practice, promosso e coordinato dal Politecnico di Milano, che coinvolge diversi Atenei e si propone di raccogliere ed elaborare informazioni economiche e non economiche al fine di migliorare l'efficienza dei servizi amministrativi. A partire dai dati del bilancio di esercizio 2020, con la partecipazione al progetto GP, utilizzando un applicativo dedicato all'allocazione dei costi, è stato possibile analizzare i costi amministrativi (costo del personale tecnico amministrativo, delle collaborazioni studentesche, del tutorato e dei servizi acquistati dall'esterno), ripartendoli su 53 servizi amministrativi tipici.

C - se i dati vengono utilizzati ai fini del monitoraggio, con quali tempistiche e con quali effetti sulla ridefinizione di obiettivi e indicatori

Ad oggi, dall'analisi documentale effettuata, non risulta ancora attivo un sistema di reporting strutturato in termini di costi e proventi analitici. Tuttavia, nel corso degli ultimi mesi in occasione della partecipazione al progetto Good Practice si è colta l'occasione per abbozzare una mappatura dei servizi dell'ateneo arrivando ad una ripartizione dei costi dei servizi oggetto di mappatura.

| | | |
|---|---|----|
| 9 | Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza? | SI |
|---|---|----|

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.

Se sì, indicare:

A - se è una novità introdotta nell'ultimo aggiornamento del SMVP

Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2021 (pagg. 3 e 4) specifica, richiamando la normativa vigente, come le funzioni di misurazione e valutazione coinvolgono diversi attori:

1. O.I.V. cui compete la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
2. DIRIGENTI cui competono le funzioni di valutazione del personale assegnato secondo i criteri fissati dagli articoli 8 e 9 del decreto;
3. CITTADINI che partecipano, in rapporto alla qualità dei servizi, alla valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dagli articoli 8 e 19 bis del decreto.

Nella realizzazione del Sistema sono coinvolti anche gli utenti finali dei servizi (studenti, imprese, ordini professionali, personale e altri enti), attraverso meccanismi di partecipazione, anche interattivi, legati alla rilevazione del loro grado di soddisfazione sui servizi erogati dall'Ateneo.

Oltre a ciò, si nota come l'orientamento all'utenza (e, quindi, il suo ascolto attivo) sia presente nei comportamenti organizzativi attesi dal personale a tutti i livelli e cioè Direttore generale, dirigenti e personale tecnico-amministrativo (pagg. da 12 a 16).

Più precisamente (paragrafo 4.2 e allegato 2 al sistema di misurazione e valutazione della performance):

- Direttore generale, comportamento organizzativo n. 4 – orientamento al cliente;
- Dirigenti, comportamento organizzativo n. 4 – orientamento al cliente;
- Incaricati di PO (EP, DPO e CPO), comportamenti organizzativo n. 9 e 10 – orientamento all’utenza;
- Dipendenti di categoria D, comportamento organizzativo n. 8 – orientamento all’utenza;
- Dipendenti di categoria C e B, comportamento organizzativo n. 5 – orientamento all’utenza.

Il richiamo al coinvolgimento dei cittadini era già presente nel Sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2018.

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)

Il piano della Performance 2021-23 si caratterizza per un ampio utilizzo degli obiettivi di customer satisfaction per il monitoraggio della performance dei servizi offerti da Unità/Settori/Servizi dell'Ateneo.

L'attività può quindi definirsi sistematica e si concretizza nella somministrazione di un questionario al personale tecnico amministrativo, al personale accademico e agli studenti finalizzato ad individuare il livello di soddisfazione e ad indagare le eventuali cause di insoddisfazione, in una logica di miglioramento continuo.

A partire dal 2020/21, grazie all'adesione di Unibs al progetto Good Practice del Politecnico di Milano, i risultati delle rilevazioni di customer satisfaction potranno essere utilizzate non soltanto per confronti temporali, ma anche per confronti interuniversitari (sfruttando la partecipazione al progetto di oltre 44 università italiane).

C - quale utenza è stata o si intende coinvolgere (studenti, docenti, PTA, imprese, altri stakeholder)

Gli obiettivi di customer satisfaction del Piano della Performance 2021-23 fanno riferimento alle seguenti categorie di destinatari:

- Rettore, Delegati e membri degli Organi;
- referenti dei centri di Ateneo;
- studenti;
- personale docente;
- uffici dell'amministrazione.

Nel medesimo piano, a pagina 4, si specifica che “Tra gli obiettivi del Piano della Performance 2021-2023 sono stati reinseriti gli obiettivi relativi alla customer satisfaction, in capo alle strutture, che prevedono la realizzazione di questionari sia rivolti agli studenti, principali utenti dei servizi erogati, sia al personale docente e tecnico-amministrativo. Sono stati inseriti 24 obiettivi di performance organizzativa relativamente al calcolo del grado di soddisfazione dell’utenza interna ed esterna. Lo

scopo della rilevazione è di intervenire con iniziative migliorative laddove il livello di soddisfazione sia inferiore a 3,5.”

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)

Lo strumento comunemente utilizzato per le rilevazioni di *customer satisfaction* è il questionario di gradimento. L'Ateneo ha aderito fino all'anno 2017 al Progetto Good Practice, anno nel quale per la prima volta ha somministrato un questionario rivolto agli studenti non più tramite il servizio predisposto nell'ambito del Progetto, ma col sistema ESSE3. Questa somministrazione, arricchita di domande in funzione delle esigenze dell'Ateneo, è proseguita anche dopo l'uscita dal Progetto. Le indagini rivolte al personale docente e tecnico amministrativo sono state invece reintrodotte con riferimento al 2019 e confermate nel 2020, previo adattamento per poter riferire direttamente i risultati a singole unità organizzative e/o responsabili, come richiesto dall'allegato 2, anziché ai servizi di natura quasi sempre trasversale erogati.

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)

La rilevazione della *customer satisfaction* ha molteplici utilizzi e finalità, primo fra tutti l'individuazione di eventuali aree di criticità (caratterizzate da livelli di soddisfazione inferiori al benchmark prefissato). All'individuazione delle aree si aggiunge una fase altrettanto delicata, volta ad indagare e approfondire le cause sottostanti l'insoddisfazione dell'utenza.

La rilevazione periodica (annuale) della *customer satisfaction* consente di effettuare un confronto temporale, individuando tendenze in atto e, in un'ottica prospettica, cercando di anticipare eventuali criticità agendo in corso d'anno sugli aspetti migliorabili di un servizio/attività.

La partecipazione al progetto Good Practice consente un confronto inter ateneo, utile per capire se eventuali aree d'eccellenza o di insoddisfazione sono comuni al mondo universitario nel suo complesso.

F - se l'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente

Dalla lettura del Piano non si evince una retroazione sulla programmazione corrente dei risultati della rilevazione di soddisfazione dell'utenza. Tuttavia, a differenza dell'esercizio 2019 nel quale la customer era rivolta solo agli studenti, la rilevazione è stata estesa dal 2020 anche al personale interno, docente e tecnico-amministrativo anche in modo funzionale alla verifica degli obiettivi previsti dal Piano 2020-2022 (v. sopra sottodomanda D). Ciò ha consentito di avere a disposizione una base informativa in grado di individuare, in presenza di giudizi di insoddisfazione, possibili aree di miglioramento.

| | | |
|----|--|----|
| 10 | Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato? | SI |
|----|--|----|

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.

Commento

All'interno della sezione "Performance" è presente nel Piano integrato un apposito capitolo (5.3) denominato "Raccordo con il ciclo di programmazione economico finanziaria e di bilancio" che riprende pressoché letteralmente il corrispondente capitolo (6) denominato "Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione economica e di bilancio" del SMVP ad esso allegato. In tale capitolo – nel quale, a differenza del SMVP, persiste a comparire la dizione "centro di spesa" anziché, più propriamente, "centro di costo" (v. più avanti sottodomanda B) – è dettagliato il modello di integrazione applicato, centrato principalmente sull'allocazione di risorse ai Dipartimenti con un principio a cascata in base al contributo di ciascuno al risultato di Ateneo negli indicatori utilizzati dal MIUR per la distribuzione del FFO.

Se sì, indicare:

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

Nel Piano, in relazione ai Dipartimenti, si precisa (5.3) che, come l'anno precedente, sono stati chiamati nella fase di avvio delle procedure di redazione di bilancio, ad indicare propri obiettivi di miglioramento, coerenti con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo e con quelli dei rispettivi Piani strategici triennali, programmando contestualmente le iniziative finalizzate al raggiungimento degli obiettivi medesimi e presentando una correlata proposta di budget. Tali proposte sono poi state finanziate secondo il modello sopra accennato, la cui descrizione dettagliata, ivi comprese le percentuali di allocazione legate a ciascun indicatore o gruppo di indicatori, è presente nel capitolo 3.2 (Il processo di formazione del bilancio unico d'Ateneo e i criteri di assegnazione del budget ai Dipartimenti) della Nota illustrativa al bilancio unico di Ateneo di previsione per gli anni 2021-2023. Da tale documento si evince che *"Il coinvolgimento dei Dipartimenti nella costruzione del budget si è realizzato in due fasi consequenziali: in un primo momento è stato chiesto loro di predisporre le previsioni dei progetti di ricerca istituzionali e commerciali di loro pertinenza (entrate proprie), e sono stati invitati a definire i propri obiettivi, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e con il Piano Strategico pluriennale del dipartimento, stabilendo i rispettivi target da raggiungere, pianificando le attività e quantificando le risorse necessarie, in un secondo momento sono state assegnate loro le risorse di ateneo"* (pag. 13).

Nella Nota sono definiti i criteri secondo i quali è stabilita "la somma da ripartire tra gli otto dipartimenti, come dotazione di base per il funzionamento, le attività didattiche e di ricerca" (pag. 14).

Non esiste peraltro correlazione diretta nel Piano integrato 2021-23 tra obiettivi e risorse, anche di budget, per raggiungerli. Nel paragrafo 5.3 è tuttavia descritto come si pervenga a una correlazione indiretta: *"ciascuna voce del budget è correlata con due dimensioni di tipo analitico: la prima collega la voce di bilancio ad un centro di spesa, la seconda è agganciata alla classificazione delle voci di bilancio secondo le missioni e i programmi definiti nel sistema COFOG (didattica, ricerca, servizi). Questo impianto consente di ottenere un quadro delle risorse economiche del budget destinate alle attività collegate alla didattica, alla ricerca, ai servizi di supporto (aree strategiche del Piano della performance). Si perviene in questo modo ad una classificazione delle risorse per missioni e per*

centri di spesa e si può procedere a collegare queste informazioni contabili al piano degli obiettivi di Ateneo, che sono, ugualmente, definiti per missione e per struttura di responsabilità” (pag. 62).

B - se i nuovi obiettivi sono conseguenti a una rendicontazione dei risultati economici degli anni precedenti

Come si evince dalla citazione precedente, la dizione “centro di spesa” è usata in luogo di “centro di costo” perché identifica un centro di responsabilità autorizzato alla spesa nei limiti del budget assegnato, non un aggregatore di costi per destinazione d’uso. Non essendo stato ancora intrapreso il percorso di introduzione del controllo di gestione e di utilizzo fattivo del sistema di contabilità analitica non può sussistere un reale utilizzo dei risultati economici a supporto della ridefinizione degli obiettivi.

C - se viene semplicemente dichiarata (e per la prima volta) l'intenzione di perseguire l'integrazione nel prossimo futuro

Nel paragrafo 5.3 del Piano integrato (pag. 62) si specifica che *“Si intende comunque affinare ulteriormente questa metodologia sopra descritta [v. Sottodomanda A] con il supporto dell’ufficio che si occupa di controllo di gestione e contabilità analitica mediante l’uso di strumenti di controllo direzionale, soprattutto con riferimento all’analisi degli scostamenti e a quelle di efficienza costo-beneficio.”*

| | | |
|----|--|----|
| 11 | Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget? | SI |
|----|--|----|

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:

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?)

La procedura di budget ed i suoi tempi di realizzazione sono calendarizzati in una procedura specifica presente nel “manuale delle procedure” (E.01.02 Procedura budget unico di previsione autorizzatorio e triennale). Le tempistiche in essa indicate sono di massima, vengono poi declinate nello specifico in una lettera di avvio all’attività di pianificazione e programmazione del budget.

La lettera di avvio della programmazione annuale e triennale, è predisposta a norma dell’art. 24 Regolamento di ateneo per la contabilità, l’amministrazione e la finanza e deve essere inviata entro il 15 agosto.

Sono di norma inviate due lettere, una per l’amministrazione ed una per i Dipartimenti, data la loro peculiarità. Le lettere hanno lo scopo di pianificare l’attività operativa; la nota predisposta per i Dipartimenti ha anche una valenza strategica, in quanto una parte delle risorse assegnate è legata agli obiettivi del Piano delle performance.

La procedura si chiude con l’approvazione del bilancio preventivo autorizzatorio annuale e triennale.

B - se alla negoziazione del budget finanziario si associano anche obiettivi di performance e di quale livello (strategico o operativo)

In merito al rapporto tra negoziazione del budget finanziario e definizione degli obiettivi di performance occorre precisare che una parte delle risorse assegnate ai Dipartimenti è stata distribuita in relazione ad alcuni fra gli obiettivi strategici del Piano integrato delle performance 2021-2023 scelti dai Dipartimenti stessi in coerenza con i propri Piani strategici pluriennali.

Gli obiettivi da individuare per assegnare le risorse sono allegati in un apposito prospetto alla nota prot. 109648 del 29/7/2021 inviata alle medesime strutture. L'ammontare delle risorse, complessivamente stanziato per i Dipartimenti, è stato così distribuito:

- *“il 20% della somma da distribuire tra i dipartimenti per la dotazione di base è stato assegnato su base storica, in proporzione al numero dei docenti e ricercatori in servizio al 1/11/2019;*
- *il restante 80% della dotazione di base è stato così suddiviso il:*
 - a) *il 40%, dedicato al sostegno della ricerca, è distribuito tra i dipartimenti sulla base dell'indicatore sintetico di dipartimento “IRDF” della VQR (2011/2014);*
 - b) *il 60% è riservato alla “quota obiettivi” ed è stata ripartita tra i dipartimenti sulla base dei criteri di definizione del “costo standard per studente”; per il 20% sulla base del peso del costo standard di un corso di studio sul dipartimento di afferenza del corso stesso, per il 60% sulla base del peso delle ore di docenza coperte dal personale afferente a ciascun dipartimento nei vari corsi di studio, per il 20% sulla base delle ore attribuite ai docenti di riferimento, afferenti ad ogni dipartimento, nei corsi di studio” (come da par. 3.2, pag. 12 della citata Nota illustrativa del bilancio).*

Per le altre assegnazioni si può riscontrare il dettaglio all'interno della Nota Illustrativa Punto 3.2.

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)

Con riferimento ai soggetti destinatari dell'assegnazione del budget si evidenzia che tale assegnazione è avvenuta sulla base dei Centri di responsabilità, la cui responsabilità è affidata:

- a dirigenti ma anche a responsabili di servizi, nel caso dell'amministrazione;
- ai Direttori di Dipartimento, nel caso delle strutture dipartimentali.

A livello contabile non esistono sottostrutture senza diretta responsabilità di budget.

Tuttavia, sono state assegnate risorse specifiche alle scuole di specializzazione medica ed ai dottorati di ricerca. Inoltre, al Coordinatore del ciclo di dottorato sono state assegnate delle risorse di funzionamento, seppure il Coordinatore non abbia responsabilità diretta nella gestione del budget.

Nella nota illustrativa Punto 3.2 è presente uno schema di dettaglio di quanto qui riportato.

D - se nella Nota illustrativa allegata al bilancio preventivo ci sono riferimenti agli obiettivi di performance

Come già detto in precedenza, nel Punto 3.2 della Nota illustrativa al bilancio unico di Ateneo di previsione per gli anni 2021-2023 risultano richiami agli obiettivi di performance, ma riferiti ai

Dipartimenti, non alla tecnostruttura. Si raccomanda per il futuro, a fronte della pianificata introduzione di un sistema di controllo di gestione, di inserire appositi riferimenti anche agli obiettivi di quest'ultima.

E - qual è il modello di ripartizione delle risorse applicato ai dipartimenti e alle altre strutture decentrate

Nella nota illustrativa paragrafo 3.2 (pagina 11) è indicata la metodologia utilizzata per la predisposizione del budget unico di Ateneo ed i criteri di assegnazione delle risorse ai dipartimenti. Al punto 3.4 (pagina 13) della Nota illustrativa è indicato, invece, il criterio di destinazione delle risorse nel budget dei dipartimenti.

| | | |
|----|--|--|
| 12 | Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico? | |
|----|--|--|

Commento

Nel Piano viene specificata la modalità di coinvolgimento degli organi di indirizzo politico in merito alle strategie dell'ente. In particolare, nel paragrafo 6 (pag. 63 e ss.) si chiarisce il percorso di costruzione del piano evidenziando le seguenti fasi:

1. Pianificazione delle attività operative, da parte del Direttore Generale, che svolge il ruolo anche di RPCT, sulla base delle Linee Guida e della normativa di riferimento citate nelle distinte tre sezioni del presente Piano.
2. Disamina delle osservazioni dell'OIV contenute nella Relazione annuale del Nucleo di Valutazione sul ciclo della performance dell'anno precedente.
3. Condivisione da parte del DG della pianificazione operativa delle attività proposte con il Rettore, sulla base dei documenti programmatici strategici adottati dagli Organi di Governo (Piano Strategico triennale, Politiche di Ateneo per la didattica e per la ricerca e Piano triennale della sostenibilità).
4. Ricognizione delle Fonti e raccolta puntuale, da parte della Segreteria del Direttore Generale, delle informazioni e di tutti i dati necessari alla predisposizione del Piano, con il supporto degli Uffici competenti.
5. Incontri convocati dal Direttore Generale con i Responsabili delle strutture mirati alla presentazione di obiettivi coerenti con gli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo (nota prot. n. 179324 del 4/07/2019). In fase di redazione del Piano (nota prot. n. 275411 del 27/11/2019) il Direttore Generale ha invitato i Responsabili delle strutture a una revisione degli obiettivi alla luce del PNA 2019.
6. Redazione finale del Piano da parte del Direttore Generale, con la preziosa collaborazione della Dott.ssa Veronica Villa della UAFS Segreteria del Direttore Generale.
7. Confronto con l'OIV sulla bozza del testo finale e recepimento delle osservazioni dell'Organo.
8. Validazione da parte dell'OIV del SMVP.
9. Presentazione del Piano al Consiglio di Amministrazione,
10. Caricamento del Piano sul Portale della Performance e sul portale di Ateneo.
11. Informazione di pubblicazione agli stakeholder interni con richiesta di diffusione e condivisione del Piano all'interno dei rispettivi ambiti organizzativi.

Come è evidente in più fasi sono coinvolti gli organi di indirizzo politico.

| | | |
|----|---|--|
| 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? | |
|----|---|--|

Commento

Dell'avvenuta pubblicazione del Piano sul sito di Ateneo, nella sottosezione 'Performance' della sezione 'Amministrazione trasparente', con nota del Direttore Generale prot. 7774 del 29/01/2021, inviata per conoscenza al Nucleo, è stata data notizia ai Delegati del Rettore, ai Direttori e ai Responsabili amministrativi dei Dipartimenti, al Presidente della Facoltà di Medicina e Chirurgia, ai Dirigenti di Settore e ai Responsabili di Servizio, nonché ai Presidenti del Collegio dei Revisori e del Presidio della Qualità.

Non emergono, invece, riferimenti su come i destinatari della nota citata diffondano e condividano il Piano all'interno dei rispettivi ambiti organizzativi.

Per quanto riguarda la parte del Piano relativa alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza sono state svolte iniziative di presentazione specifiche sul tema nell'ambito della formazione obbligatoria in materia, come previsto al paragrafo 6.6 del Piano medesimo.

| | | |
|----|--|--|
| 14 | Qual è stato l'impatto dello smart working sulla gestione amministrativa e sui servizi erogati dall'Ateneo?" | |
|----|--|--|

Campo libero (indicare se l'Ateneo si è dotato di un Piano Organizzativo del Lavoro Agile e descrivere brevemente il processo di definizione del documento e le eventuali criticità riscontrate).

L'ateneo non si è dotato per il momento di un POLA. È stato nominato recentemente un gruppo di lavoro per il POLA.

A partire da marzo 2021 l'Ateneo è rientrato a far parte, dopo un periodo di interruzione, del progetto Good Practice coordinato dal Politecnico di Milano. Per l'anno accademico 2020/21 la partecipazione si è concretizzata nell'indagine sui servizi amministrativi somministrata agli studenti e nell'adesione ai due laboratori, Smart Working e Trasformazione digitale. I risultati di entrambe le indagini saranno ufficializzati nel mese di novembre dal gruppo di lavoro GP.

| | | |
|----|------------------------------|----|
| 15 | Eventuali altre osservazioni | NO |
|----|------------------------------|----|

Commento

Nessuna considerazione ulteriore.