

5 Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito del PIAO

5.1 Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	Sì	Nel 2023 è stato aggiornato l'impianto del SMVP che non ha modificato in maniera significativa il precedente, di cui rappresenta quindi un consolidamento. Al fine di aggiornare i riferimenti normativi che incidono sul PIAO si è reso necessario il richiamo all'utilizzo dei due nuovi applicativi, SPRINT e HR SUITE.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Sì	I comportamenti organizzativi, riportati nelle schede di valutazione, sono differenziati in linea con le posizioni organizzative ricoperte (cfr. Allegato 1 Schede per la valutazione dei comportamenti)
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	Sì	I pesi attribuiti sono differenziati per dimensione e peso rispetto al ruolo ricoperto. (cfr. Tabella 4 - Le dimensioni e relativo peso nella valutazione individuale per le diverse tipologie di personale coinvolto nel processo di valutazione)
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	No	Nel documento che illustra il SMVP, si rende esplicito come la dimensione della performance istituzionale e di quella organizzativa sia misurata tramite specifici indicatori di sistema e di obiettivi strategici. Il documento non riporta tuttavia una preliminare ed esplicita distinzione tra obiettivo/indicatore e target.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Sì	La fase di misurazione (intermedia e finale) serve per quantificare i risultati raggiunti. La Performance organizzativa è riferita sia alle attività accademiche



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>(Dipartimenti, Scuola di Medicina e Scuola di dottorato), sia a quelle amministrative (Aree dell'Amministrazione Centrale). La misurazione della performance organizzativa di ogni struttura organizzativa avviene attraverso gli indicatori associati agli obiettivi strategici propri della struttura organizzativa (Piano Strategico di Dipartimento/Scuola) o dell'Ateneo per le aree dell'Amministrazione Centrale. La fase di valutazione serve per formulare un giudizio complessivo sulla performance. La scala di misura per esprimere la valutazione è di tipo continuo con valori compresi tra 0 e 100. In particolare, la valutazione dei comportamenti organizzativi è ponderata in maniera decrescente rispetto al ruolo professionale ricoperto, attribuendo pertanto una minore valenza percentuale per i ruoli professionali apicali caratterizzati da elevata responsabilità, dalle risorse umane e finanziarie gestite e dal coordinamento di più unità organizzative. Essa, invece, risulta preponderante per il personale tecnico amministrativo senza responsabilità gestionali o a cui non vengano assegnati obiettivi, la cui realizzazione dipenda da responsabilità specifiche. A partire dal 2022 anche il monitoraggio annuale del raggiungimento degli obiettivi di struttura, misurato con indicatori e target, è gestito tramite l'applicativo CINECA denominato SPRINT.</p>
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione	Nessuna variazione rispetto all'anno precedente	La performance individuale del Direttore Generale è composta da: - Performance Organizzativa Istituzionale, (peso 30%) (Indicatori di performance istituzionale e Soddisfazione degli stakeholder - Obiettivi individuali espressi attraverso 5 obiettivi riconducibili

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		all'innovazione, consolidamento e miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa (ciascuno con peso 20%) - Performance comportamentale: (set di competenze trasversali) (peso 20%). La valutazione è espressa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione, sentito il Rettore.
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	Nessuna variazione rispetto all'anno precedente	La performance individuale dei Dirigenti è composta da: - Performance Istituzionale (peso 10%) - Performance Organizzativa (Indicatori di performance organizzativa Amministrazione Centrale. Soddisfazione degli stakeholder (peso 20%) - Obiettivi individuali (peso 50%) - Performance comportamentale (set di competenze trasversali) (peso 20%)
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Valore Pubblico			
9.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	Sì	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (2023-2025) è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione nel gennaio 2023 pertanto è opportuno seguirne l'evoluzione nel corso del triennio per una concreta ed efficace valutazione della sua funzionalità rispetto al governo dell'organizzazione.
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione	Sì	La definizione degli obiettivi di valore pubblico viene effettuata a livello qualitativo. Il PIAO, nella sua dimensione quantitativa, è principalmente orientato agli obiettivi del Piano Strategico dell'Ateneo

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	Tra 5 e 10	
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	No	
13.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	No	
14.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o 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, solo a livello di obiettivi di performance	<p>MUR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicatori ministeriali: rispetto dei limiti previsti per gli indicatori D.lgs. 49/2012 <p>AVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • iA18 Domanda “ti iscriveresti di nuovo all’università?” • Percentuale di studenti che proseguono la carriera nel sistema universitario al II anno nello stesso ateneo • Tasso di occupazione a un anno, a tre e a cinque anni dalla laurea • Percentuale dei Laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio • Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso <p>VQR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risultato VQR 2015-2019 Programmazione triennale • Obiettivo C – Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle diseguaglianze • Obiettivo E - “Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle Università” e specifica Azione “Politiche di reclutamento”
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono	No	Ai fini della valutazione dell'efficacia delle strategie complessive, così come

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?		dichiarato nel PIAO e nel Piano Strategico di Ateneo, si ritiene utile identificare per ogni obiettivo gli stakeholder di riferimento
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	No	
Performance			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico	In parte	
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023-2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022-2024?	Complessivamente coerente e in sostanziale continuità	Non sono state apportate variazioni significative rispetto alla precedente edizione
19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Gli obiettivi sono declinati rispetto a tutti i livelli della gerarchia organizzativa
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni) (scegliere una sola opzione)	No, mai	La definizione degli indicatori quantitativi di performance è uno dei progetti di integrazione del PIAO sui quali si sta lavorando
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	Efficacia Tempistiche/scadenze	Attualmente viene assegnata maggiore importanza agli aspetti di efficacia delle attività/progetti nonché alle tempistiche di realizzazione. È in programma l'integrazione del sistema di indicatori così da consentire il monitoraggio degli altri aspetti rilevanti della performance

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
22.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili	Gli obiettivi vengono definiti dai responsabili degli uffici prendendo a riferimento i dati dei periodi precedenti ed apportando le opportune variazioni per tenere conto delle mutate condizioni di contesto
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	Altro (specificare)	Le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei diversi obiettivi sono state indicate con riferimento alle attività/progetti ritenuti maggiormente rilevanti
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Altro (specificare)	Nel PIAO non sono specificati obiettivi puntuali assegnati ai Dipartimenti, che trovano invece declinazione nel sistema di monitoraggio del Piano Strategico
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	No	La soddisfazione dell'utenza è prevista per gli obiettivi istituzionali e organizzativi
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	
27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne	Le fonti di dati utilizzate sono molteplici a seconda del tipo di indicatore da misurare
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Agli inizi di ottobre dell'anno oggetto di valutazione (con riferimento 30 settembre), viene effettuato il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati,



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			tramite il modulo SPRINT di CINECA. In questa fase i Responsabili delle unità organizzative inseriscono nel sistema una percentuale che esprime lo stato di avanzamento lavori per ciascun obiettivo assegnato. In fase di monitoraggio emergono le criticità che rallentano/impediscono il raggiungimento parziale o totale degli obiettivi e le relative proposte di rimodulazione. Le proposte di rimodulazione vengono valutate dal Valutatore e dal Direttore Generale che le approva e/o rifiuta. Gli obiettivi vengono aggiornati direttamente nell'applicativo SPRINT, tenendo traccia delle versioni precedenti
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	No	Al momento questa attività non viene svolta ma lo sarà nel prossimo futuro in quanto il modulo SPRINT di CINECA, recentemente implementato, renderà più agevole l'effettuazione delle verifiche