

# Valutazione della performance

## 1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

**L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?**

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

Se Altro specificare

Nota

L'aggiornamento 2023 del SMPV porta avanti un cambio di paradigma imperniato su: - la maggiore integrazione tra pianificazione strategica, assicurazione della qualità delle missioni istituzionali e dei processi gestionali, con la risoluzione della complessità dovuta alla distinzione tra performance organizzativa di Ateneo e performance organizzativa di struttura e l'aggiornamento delle procedure e degli strumenti di accompagnamento alla pianificazione; - il rafforzamento delle responsabilità delle figure dirigenziali; - valorizzazione della valutazione dei comportamenti organizzativi; - la focalizzazione sull'impatto atteso sul valore pubblico.

**Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?**

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

Se Altro specificare

Nota

I comportamenti organizzativi oggetto di valutazione sono differenziati in base alle categorie di personale e ai ruoli nell'organizzazione (BCD, EP e D con responsabilità gestionale, EP e D con responsabilità professionali, Dirigenti). Sono resi noti ai valutati nella propria scheda di valutazione nell'applicativo Performance. Sono osservati quattro comportamenti per categoria/ruolo, tranne per il personale dirigente, per il quale sono osservati sei comportamenti, quattro identici per tutti, uno scelto dal Direttore Generale in qualità di valutatore, uno scelto dal/la Dirigente stesso/a.

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

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

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

Se Altro specificare

Nota

L'attività di misurazione delle performance (quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati) è distinta dalla valutazione (analisi e interpretazione dei valori misurati). Nella fase di pianificazione, ad ogni obiettivo è associato un indicatore coerente (cioè adeguato a significare il beneficio atteso dal conseguimento dell'obiettivo), per il quale viene prestabilito un valore target, il cui raggiungimento corrisponde al pieno conseguimento dell'obiettivo programmato. Nella fase di misurazione, si rileva il valore dell'indicatore a chiusura del periodo di riferimento. Nella fase di valutazione, il valore osservato dell'indicatore viene rapportato alle metriche scelte: se il dato corrisponde esattamente a quanto programmato, all'obiettivo è attribuito il massimo del punteggio di valutazione assegnabile in relazione alla metrica adottata; nel caso in cui il valore target programmato non sia stato pienamente raggiunto, vengono analizzate le cause (endogene ed esogene) dello scostamento rispetto al valore atteso e, sulla base delle metriche predefinite, viene formulata una valutazione congrua, tenendo conto dei fattori di contesto che hanno inciso sul mancato raggiungimento.

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

La valutazione individuale del Direttore Generale è basata sui seguenti fattori:

- > Obiettivo individuale di funzione (25%): relativo alle funzioni manageriali proprie del Direttore Generale, concertato annualmente con la Rettrice e formalmente assegnato nella sezione "Performance" del PIAO approvato dal CdA, corredato di appropriati indicatori, target e metriche per la misurazione e valutazione.
- > Performance organizzativa (25%): composta a sua volta:
  - dalla ricaduta dei risultati degli obiettivi operativi di performance organizzativa di innovazione, stabiliti nel PIAO e assegnati alla responsabilità dei Dirigenti di II fascia (10%), misurati e valutati come descritto nella sezione 2.3
  - dagli esiti delle rilevazioni di customer satisfaction relative ai servizi dipartimentali e ai servizi a presidio dirigenziale (15%).
- > Capacità manageriali e comportamenti organizzativi (50%): osservati e valutati dalla Rettrice in relazione al set di descrittori stabilito nella scheda di valutazione individuale.

Gli elementi utili alla valutazione del Direttore Generale sono esposti nella Relazione sulla Performance (per quanto riguarda la performance organizzativa e gli obiettivi di funzione) e nella scheda di valutazione individuale (per le

capacità manageriali e i comportamenti organizzativi) compilata dalla Rettrice. La valutazione dei risultati è proposta dal Nucleo di Valutazione al Consiglio di Amministrazione.

**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**

Concorrono nel sistema di valutazione dei dirigenti, a cura del Direttore Generale:

- > Performance organizzativa della/e struttura/e diretta/e (40%): consta dei risultati degli obiettivi operativi di innovazione, di matrice strategica/direzionale, assegnati annualmente nel PIAO, misurati e valutati secondo gli indicatori e le metriche ivi stabilite.
- > Obiettivo di funzione (5%): corrisponde all'obiettivo operativo di prestazione della/e struttura/e diretta/e, misurato in termini di soddisfazione dell'utenza;
- > Comportamenti organizzativi (tra 40% e 55%): osservati e valutati dal Direttore Generale in relazione al set di descrittori stabilito nella scheda di valutazione individuale nell'applicativo Performance.
- > coefficiente correttivo (tra 0% e 15%): quota discrezionale, sottratta alla valutazione dei comportamenti, a disposizione del Direttore Generale per consentire di tenere conto di fattori che possano pesare diversamente sui dirigenti in termini di complessità organizzativa gestita, continuità e costanza nell'attività manageriale, complessità relazionale, clima organizzativo.

La continuità e costanza di impegno nell'attività manageriale per la gestione dei servizi erogati è valutata anche in relazione alla realizzazione delle attività legate alle politiche anticorruzione e trasparenza.

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

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

Se Altro specificare

Nota

# Valutazione della performance

## 2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Valore Pubblico

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

- Sì

Nota

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

- Sì (Valore Pubblico e Strategie)

Nota

**Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO**

- Tra 5 e 10

Nota

Gli obiettivi di Valore Pubblico sono ricompresi nelle Linee di indirizzo annuali per l'attuazione delle strategie (punto 2.3.1).

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

- No

Nota

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

- Si

**Nota**

Sono presenti obiettivi di valore pubblico negli ambiti 3, 4, 5, 8, 9,10, 11, 16,17 dei SDG ONU 2030.

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

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

**Nota**

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

- No

**Nota**

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

- Sì (indicatori e target)

**Nota**

# Valutazione della performance

## 2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Performance

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

- Sì

Nota

**Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024**

- Caratterizzato da significative modifiche

Nota

Sebbene già nei cicli passati gli obiettivi di performance fossero coerenti con le strategie, il PIAO 2023-2025 rafforza il nesso tra valore pubblico e performance recependo in diretta cascata gli obiettivi strategici relativi alle missioni istituzionali: le linee annuali di indirizzo della performance organizzativa selezionano direttamente nel Piano Strategico gli obiettivi sui quali deve convergere la programmazione delle strutture. E' stata quindi introdotta una notevole razionalizzazione del sistema della performance organizzativa per le strutture, in particolare modo per le strutture dipartimentali. Il collegamento con le strategie risulta meno diretto negli obiettivi assegnati ai dirigenti dell'amministrazione centrale.

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

- Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)
- Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
- Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)

Nota

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

- Solo in alcuni casi

Nota

**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)**

- Qualità percepita (customer satisfaction)
- Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)

Se Altro specificare

Nota

La performance delle unità organizzative è misurata in rapporto non solo al grado di conseguimento degli obiettivi di innovazione (o "di discontinuità") ma anche attraverso indicatori di customer satisfaction relativi ad obiettivi di prestazione (ovvero "di continuità) tesi al mantenimento o accrescimento della salute organizzativa e della qualità/quantità dei servizi.

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

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)
- Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili

Se Altro specificare

Nota

I benchmark esterni sono tratti dalle banche dati ANVUR e ministeriali (MUR, MEF)

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

- No

Se Altro specificare

Nota

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

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

La pianificazione delle strutture dipartimentali si declina nell'ambito e con gli strumenti del ciclo dell'assicurazione della qualità, con il vincolo della scelta degli obiettivi nell'ambito delle linee di indirizzo stabilite nel PIAO.

Nota

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

- Sì (specificare in Nota quale utenza è coinvolta)

Se Altro specificare

Nota

Sono previsti obiettivi di prestazione tesi al mantenimento e accrescimento della soddisfazione degli utenti (studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo) per i servizi erogati dalle strutture.

**Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)**

- Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)
- Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

Nota

Questionari Good Practice; Alma Laurea; Indagine SISVALDidat; indagine interna sui servizi amministrativi erogati dai Dipartimenti e dall'amministrazione centrale; indagine somministrata ai Direttori di Dipartimenti sull'operato dei Dirigenti; raccolta delle opinioni espresse sui social

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

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

Se Altro specificare

Nota



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

Gli obiettivi di performance istituzionale contenuti nelle Linee di indirizzo tratte dal Piano Strategico sono monitorati annualmente a cura della Direzione Generale, anche in concomitanza e avvalendosi delle procedure di monitoraggio della performance organizzativa, di allocazione delle risorse (punti organico e risorse economiche), di valutazione del sistema di AQ (indicatori didattica e ricerca del sistema AVA).

Gli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo e delle strutture sono oggetto di monitoraggio intermedio a metà ciclo e finale nella fase di rendicontazione, a cura della Direzione Generale in collaborazione con i responsabili delle strutture organizzative.

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

- Sì (specificare in Nota con quale modalità)

Se Altro specificare

Nota

L'OIV effettua verifiche a campione tramite l'accesso diretto alla banche dati , agli applicativi in uso in Ateneo, e ad audizioni