

# **RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE "AMEDEO AVOGADRO" SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI.**

**AI SENSI DEGLI ARTT. 12 E 14 DEL D.LGS. 19/2012 E DELL'ART. 14, C. 4, LETT. A) DEL D.LGS. 150/09**

La presente sezione riporta una sintesi dell'attività svolta dal Nucleo di Valutazione nella funzione di OIV. Nella stesura del documento si sono considerate le "Linee Guida 2024 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione", predisposte da ANVUR allegata alla Delibera del Consiglio Direttivo n. 70 del 4 aprile 2024. Come precisato da ANVUR, la Relazione 2024 dei NdV è relativa all'anno 2023 per il sistema AVA e al 2024 per la parte Performance, in particolare, per quest'ultima parte, il focus della rilevazione è sul SMVP adottato dall'Ateneo per l'anno 2024 e ai contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026.

L'art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009 dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) provveda a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e ad elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso. Coerentemente con il disposto normativo, il Nucleo di Valutazione ha svolto la propria attività sia rispetto a quanto attiene all'attuazione del processo di gestione del ciclo della performance, sia rispetto a quanto prescritto dal d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". La relazione sul monitoraggio del funzionamento del sistema di valutazione è inclusa nell'elaborazione della Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione prevista dalla L. 370/99 (art. 1), come indicato dall'ANVUR, che, "spinta dai principi di integrazione e semplificazione, già a partire dall'anno 2015 ha richiesto di unire in un unico documento la Relazione dei NdV con quella degli OIV".

L'obiettivo della presente relazione è di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, evidenziandone i rischi e le opportunità, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Dalle linee guida di ANVUR si rileva che la sezione della relazione annuale dei NdV dedicata alla valutazione della performance (da intendersi come Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, art. 14 c. 4 lett. a) D.Lgs. 150/2009) è, per l'anno in corso, sostanzialmente confermata nella struttura che era stata rivista nel 2023 per tener conto dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Come lo scorso anno la Scheda (Allegato 3) è articolata in due sezioni: una dedicata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e l'altra al PIAO (già Piano Integrato), per complessivi 31 punti di attenzione. L'unica integrazione all'Allegato 3 consiste nell'introduzione di due punti di attenzione (n. 9 e n. 10) finalizzati a rilevare rispettivamente le modalità di recepimento delle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 e l'eventuale assegnazione di obiettivi individuali a Direttore Generale e/o Dirigenti come previsto dall'art. 4 bis, comma 2 del

D.L. n.13/2023, convertito dalla L. 41/2023 (“Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni”).

Come suggerito da ANVUR, la scheda Allegato 3 è stata compilata dal NdV dell’Università e messa a disposizione a luglio per garantire all’Ateneo un contributo utile in una prospettiva ciclica e viene allegata alla presente relazione per offrire un quadro completo.

Nelle pagine dedicate alla performance della sezione amministrazione trasparente del sito dell’Ateneo (<https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/performance>) sono rinvenibili i documenti relativi alla performance, quali il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, i Piani della Performance e le Relazioni sulla Performance. Alla pagina [https://www.uniupo.it/sites/default/files/2020-12/piano\\_strategico\\_di\\_ateneo\\_2019-2024\\_def.pdf](https://www.uniupo.it/sites/default/files/2020-12/piano_strategico_di_ateneo_2019-2024_def.pdf) è inoltre pubblicato il Piano Strategico di Ateneo 2019-2024.

Ai fini della redazione della presente relazione, il Nucleo di Valutazione ha preso in considerazione i seguenti documenti:

- Piano Strategico di Ateneo 2019-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.12.2018;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024 (SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23.12.2023.

Con la delibera n. 14/2023/4.2 del 22/12/2023 in Consiglio di Amministrazione dell’Università ha deliberato l’“Approvazione aggiornamento Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026”. Il Piano è concreto e riporta indicatori precisi per la misurazione dei risultati che si intende raggiungere e risulta di semplice lettura. Sono stati ridotti allo stretto necessario gli allegati ed i rimandi ad altri documenti rendendolo più leggibile. Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l’Ateneo intende perseguire e strategie coerenti per la sua realizzazione. Gli obiettivi riportati sul Piano sono coerenti con le linee strategiche dell’Ateneo e PIAO risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell’organizzazione.

Per ciascun obiettivo sono stati introdotti tre livelli di performance legati a tre diversi risultati (soglia, target ed eccellenza) permettendo così una valutazione rispetto al risultato atteso più obiettiva che in passato. Per la definizione dei target di performance si tiene conto di serie storiche e di benchmark interni oltre che a fare riferimento alle indicazioni degli uffici.

Anche per il PIAO 2024-2026, come nei precedenti, l’Ateneo ha utilizzato sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dando seguito alle recenti modifiche normative che hanno rafforzato il principio della partecipazione degli utenti. Infatti, ai fini della composizione degli indicatori operativi di ogni struttura sono stati considerati anche gli esiti delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* del progetto *Good Practice* riguardanti il gradimento dell’utenza in merito ai vari servizi.

Nel PIAO 2024-2026 il raccordo tra programmazione finanziaria e performance non è ancora del tutto completo ed è stato suggerito dal Nucleo, come ulteriore miglioramento, l’inserimento esplicito delle risorse, sia economiche che umane, che si utilizzeranno per la realizzazione di ciascun obiettivo.

Nel PIAO non sono presenti riferimenti agli obiettivi strategici dei dipartimenti, ma solo

obiettivi/indicatori di Ateneo riferiti all'attività generale dei Dipartimenti; il Nucleo di Valutazione auspica che questa ulteriore connessione tra gli obiettivi strategici, il piano e gli obiettivi delle strutture decentrate possa essere realizzata presto, inserendo nel piano anche obiettivi che tengano conto degli esiti della valutazione della ricerca, sia negli esercizi periodici (VQR), sia nelle valutazioni e autovalutazioni intermedie rese possibili dal sistema AVA, utilizzando gli indicatori previsti dal sistema AVA anche per definire obiettivi legati alla didattica, integrando pienamente la valutazione della performance nel Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo.

L'art.1 comma 8-bis della legge 6 novembre 2012, n. 190 prevede che "l'Organismo indipendente di valutazione verifichi, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza".

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 contiene altresì indicazioni per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO offrendo orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO. Proprio nel PNA 2022 l'ANAC precisa che "L'intento del legislatore è quello di evitare un'impostazione del PIAO quale mera giustapposizione di Piani assorbiti dal nuovo strumento e di arrivare ad una reingegnerizzazione dei processi delle attività delle PP.AA., in cui gli stessi siano costantemente valutati sotto i diversi profili della performance e dell'anticorruzione, assistiti da adeguate risorse sia finanziarie che umane."

Il documento redatto dall'Ateneo comprende la sezione "2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza" che risulta ben integrata con le altre parti del PIAO. Si può anche rilevare che tra i fattori abilitanti per la realizzazione del valore pubblico l'Ateneo riporta anche l'implementazione delle politiche di Ateneo sulla trasparenza, anticorruzione e antiriciclaggio ".

La revisione operata sulla sezione "2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza" ha permesso di migliorare molto la sua leggibilità e la sua concretezza e nel documento è evidente il legame esistente tra l'analisi del contesto esterno, l'analisi dei rischi e gli obiettivi individuati.

Per l'anno 2024 l'Ateneo ha proceduto ad identificare delle misure di prevenzione e, facendo seguito all'attività di monitoraggio, per tutte le misure, anche per quelle già avviate negli anni precedenti, è stato verificato il loro stato di attuazione e predisposta la nuova programmazione annuale (con una sintesi schematica della misura) e triennale.

Dalla lettura del Piano si apprezza il notevole miglioramento rispetto al piano precedente, le segnalazioni fatte dal Nucleo di Valutazione negli anni precedenti sono state prese in carico e le criticità individuate nelle versioni precedenti ben risolte. Il Nucleo apprezza particolarmente l'integrazione tra le varie parti del documento e in particolare della sezione dedicata rischi corruttivi con le altre parti del documento.

Si deve tuttavia evidenziare delle criticità collegate al Piano Triennale delle azioni positive 2024-2026. Questo documento non è stato integrato nel PIAO ed è ancora un allegato sostanzialmente autonomo e presenta il difetto di essere nel suo contenuto più un documento di rendicontazione che un piano per il futuro.

Sul tema dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), come previsto dall'art.7, c.1 del d.lgs. n.74/2017 (parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione sull'aggiornamento annuale del Sistema) a novembre 2023 il NdV ha esaminato il documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024", trasmesso via mail in data 23 ottobre 2023. I principali aggiornamenti al documento sono dovuti ad alcuni cambiamenti organizzativi che sono stati apportati dalla governance di Ateneo nel corso del 2023. Il SMVP mantiene i miglioramenti posti in essere dall'Ateneo nel corso degli ultimi anni e tiene conto del suggerimento dato dal Nucleo in occasione del parere espresso nel 2022 eliminando la previsione che penalizzava l'intera struttura nel caso di una valutazione della performance organizzativa inferiore a 40.

Il NdV ha notato con particolare interesse la volontà dell'Ateneo nel migliorare la valutazione del personale anche attraverso l'adozione di un modello di competenze soft/trasversali che funga da riferimento per individuare le competenze principali legate ai singoli profili professionali e quindi i comportamenti organizzativi attesi. In quella sede il NdV ha, tuttavia, raccomandato di monitorare attentamente la tempistica di realizzazione del progetto sviluppato in collaborazione alla School of Management dell'Università di Torino per consentire di presentare a ciascun dipendente entro i primi mesi del 2024 quali siano i comportamenti attesi e come avverrà la loro valutazione.

A luglio 2024, è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione una nuova versione del Sistema per il 2024. I principali aggiornamenti rispetto alla versione approvata dal Nucleo di Valutazione a ottobre 2023 sono dovuti ad alcuni cambiamenti normativi legati al rinnovo del CCNL di riferimento e all'introduzione di nuovi criteri per la valutazione dei comportamenti organizzativi. Il documento presentato al Nucleo mantiene i miglioramenti fatti sul sistema dall'Ateneo nel corso degli ultimi anni e adotta un sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi che però non definisce approfonditamente il modello di competenze soft/trasversali richieste né precisa quali siano i comportamenti attesi esplicitandone esempi.

Dalle comunicazioni ricevute dal Nucleo si evince che il sistema adottato dall'Ateneo nell'aggiornamento del sistema 2024 sottoposto al Nucleo non è quello derivante dalla collaborazione con la School of Management dell'Università di Torino che per vari motivi non è stato possibile adottare per il 2024, ma riprende quanto fatto negli anni precedenti.

Il 16 febbraio 2024 è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione la "Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - anno 2023" prevista dall'art.1 comma 14 della legge 190/2012 che stabilisce in particolare che annualmente il dirigente individuato come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) trasmetta all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta. La relazione è stata redatta utilizzando la scheda per la relazione annuale proposta da ANAC ed è stata pubblicata sul sito web dell'Ateneo nelle pagine dell'Amministrazione Trasparente.

Dalla analisi del documento inviato dall'RPCT risulta che nel corso dell'anno 2023 non sono stati riscontrati fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione di quanto previsto alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023-2025. Si è continuato a perseguire l'obiettivo del miglioramento della cultura organizzativa per far diventare le attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza

attività ordinarie di gestione dell'Ateneo.

Durante il 2023 è stata effettuata la revisione anche in ottica di anticorruzione e trasparenza di 10 macro processi.

Dalla relazione si rileva che gli incarichi dirigenziali a seguito di una riorganizzazione e dell'assunzione di nuovi dirigenti sono stati riorganizzati e quindi si può dare atto di una quasi completa rotazione degli incarichi.

Per quanto riguarda le verifiche di incompatibilità e di inconferibilità le stesse sono state eseguite sulla base dell'autocertificazione presentata dell'interessato. Sebbene sia complesso trovare soluzioni alternative per le verifiche di incompatibilità il NdV ha suggerito di individuare un meccanismo differente per quelle di inconferibilità basandosi ad esempio sulla verifica del casellario giudiziale.

Per quanto riguarda la pubblicazione dei dati nella sezione amministrazione trasparente del sito web di Ateneo si può affermare che l'Ateneo ha raggiunto un buon livello di rispondenza alla norma anche se in relazione ad alcuni obblighi di pubblicazione risulta opportuno migliorare la qualità dei dati e delle informazioni pubblicate.

Il Nucleo di Valutazione ha apprezzato positivamente che i problemi rilevati negli anni passati riguardo al sistema di prevenzione della corruzione siano stati completamente superati e che l'Ateneo stia perfezionando un sistema che oggi appare efficiente.

La relazione sulla performance 2023 dell'Università del Piemonte Orientale è stata approvata dal Consiglio d'Amministrazione il 30 maggio 2024 con Delibera n. 5/2024/4.1, in linea con quanto previsto dal SMVP e nei tempi previsti dalla norma. La relazione costituisce l'elemento conclusivo del Ciclo della Performance dell'anno 2023, che ha preso avvio con il "Piano della Performance 2023-2025", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 2/2023/4.1 il 27 gennaio 2023.

Nel corso degli anni il Nucleo di Valutazione ha potuto apprezzare un costante miglioramento nella gestione del processo di valutazione della performance.

Nell'ultima rilevazione del benessere organizzativo, allegato alla relazione sulla performance 2023, si nota che i giudizi del personale sul sistema di valutazione e sul ciclo della performance, dal coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei criteri di valutazione, fino alla valutazione e monitoraggio dei risultati, pur non essendo del tutto positivi sono quasi tutti in miglioramento rispetto all'anno precedente. In particolare, risultano critici i seguenti temi:

- i risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance;
- l'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano;
- i criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale;
- la valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione;
- ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione.

L'unico elemento della rilevazione con valore medio inferiore a 3, e di conseguenza

decisamente critico, (l'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano, 2,88 su 6), è quello che nel gruppo di quesiti registra una crescita maggiore (oltre il 4,3%).

L'Università del Piemonte Orientale nel processo di Valutazione della Performance tiene da qualche anno conto anche dei giudizi espressi dagli utenti in un'ottica orientata al miglioramento continuo. In particolare, nell'ultima valutazione sono stati recepiti gli ultimi risultati relativi alle indagini sul "Benessere Organizzativo" e al "Progetto Good Practice" (GP). Le criticità connesse all'uso di questo strumento, poco granulare rispetto alle dimensioni dell'Ateneo, hanno portato l'Amministrazione a predisporre, a partire dal 2022, modelli di Customer specifici per i servizi erogati dall'Ateneo, che tengano conto delle valutazioni delle Direttrici/Direttori di Dipartimento e degli stakeholder esterni. L'adesione al progetto GP è stata mantenuta per poter disporre di uno strumento di benchmarking con altri Atenei, in particolare per quanto riguarda i costi e l'efficienza.

Riguardo ai questionari di Customer Satisfaction delle Direttrici, dei Direttori di Dipartimento e del Presidente della Scuola di Medicina, questi sono stati somministrati ai target individuati per i 3 Poli dell'Ateneo. I risultati di partecipazione sono confortanti rispetto al funzionamento del sistema.

L'utilizzo di obiettivi per i quali sono definiti un target, una soglia e un'eccellenza ben valutabili consente un'analisi dettagliata dei risultati raggiunti, rendendo così più oggettiva la valutazione delle performance a tutti i livelli.

La relazione riporta i risultati di Performance Organizzativa di Ateneo (Performance Istituzionale) per l'anno 2023, in base agli indicatori mostrati in tabella la percentuale di performance organizzativa di Ateneo rilevata nel 2023 è pari a 56,50%.

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2024 è stata deliberata una presa d'atto della misurazione dei risultati della Performance Organizzativa di Ateneo (performance istituzionale) 2023, ed il CdA ha ritenuto necessario e opportuno *"Di escludere dal calcolo della Performance Organizzativa di Ateneo (istituzionale) da utilizzare nella corresponsione della retribuzione soggetta a valutazione 2023 i seguenti indicatori, il cui andamento è dipeso da fattori estranei all'attività tecnico-amministrativa:*

*i. N. iscritti*

*ii. N. immatricolati*

*iii. % laureati in corso "*

e

*"Di utilizzare nel calcolo della corresponsione della retribuzione soggetta a valutazione della performance 2023 del personale, come Performance Organizzativa di Ateneo (istituzionale), il valore di 90,4 % "*

Questa situazione, che dovrebbe avere carattere di eccezionalità, si è già presentata per la valutazione 2021 e 2022. Il Nucleo raccomanda quindi di utilizzare i momenti infrannuali per effettuare eventuali variazioni degli obiettivi o dei livelli di risultato atteso, evitando di attendere i risultati finali per rimodulare il giudizio.

Rispetto agli indicatori determinanti la Performance Istituzionale non si può non notare che per molti di essi è stato indicato il Nucleo di Valutazione come "validatore", ma che al Nucleo, come

negli anni precedenti e malgrado la segnalazione già fatta negli anni passati, la richiesta di validazione è arrivata in ritardo ed il CdA non ha atteso la validazione degli indicatori per esprimersi. Per il prossimo anno, se si volesse mantenere questo tipo di validazione, occorrerà che il Nucleo venga coinvolto prima della valutazione del CDA, con sufficiente anticipo rispetto alle sedute ordinarie calendarizzate, e che la decisione del CdA attenda la validazione degli indicatori.

Nel concludere questa sezione il Nucleo di Valutazione rinnova alcune raccomandazioni e suggerimenti per il futuro sviluppo e consolidamento del ciclo della performance nell'Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro". In questi anni l'Ateneo ha certamente migliorato il proprio sistema di valutazione e la gestione delle attività ad esso connesse, tuttavia oltre a quanto già puntualmente riportato nei contenuti nella presente relazione e della successiva scheda di analisi, il Nucleo di Valutazione raccomanda alla Direzione Generale dell'Ateneo di continuare a riaffermare l'attenzione per i temi della valutazione della trasparenza e dell'integrità e di far percepire in modo chiaro il proprio coinvolgimento al di là del rispetto delle modalità fissate dalla legge e dalle direttive delle diverse Agenzie.

Il Nucleo di Valutazione apprezza la maggiore attenzione agli aspetti documentali e metodologici legati alla formalizzazione delle metriche di misurazione e di valutazione dei risultati e la coerenza degli obiettivi operativi con gli obiettivi strategici e di questi con il Piano Strategico e da atto degli sforzi operati dall'Ateneo per migliorare leggibilità dei documenti e all'integrazione delle varie azioni del PIAO e suggerisce di considerare la necessità e l'opportunità di mantenere una così grande mole di allegati alla relazione sulla performance.

**Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università**

<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</b>
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)	L'Ateneo ha approvato il documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024" con delibera del CdA n. 13/2023/4.2 in data 30 novembre 2023, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione. I principali aggiornamenti sono dovuti ad alcuni cambiamenti organizzativi che sono stati apportati dalla Governance di Ateneo nel corso del 2023. Il documento mantiene i miglioramenti fatti sul sistema dall'Ateneo nel corso degli ultimi anni e tiene conto del suggerimento dato dal Nucleo in occasione del parere espresso nel 2022 eliminando la previsione che penalizzava l'intera struttura nel caso di una valutazione della performance organizzativa inferiore a 40. Si prevede inoltre l'adozione di un modello di competenze soft/trasversali che fungerà da riferimento per individuare le competenze principali legate ai singoli profili professionali e quindi i comportamenti organizzativi attesi.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	I comportamenti attesi fanno riferimento a dimensioni diverse ruolo per ruolo.
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?	1) Sì	
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì	
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)	Il sistema distingue nettamente le due fasi evidenziando che la misurazione è volta ad analizzare gli scostamenti tra valore rilevato e il target da raggiungere. Al termine del processo di misurazione si effettua la valutazione dei risultati rilevati: il soggetto valutatore esprime un giudizio finale motivato, che può anche differire dai risultati della misurazione.



6.	<p>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</p>		<p>Il Direttore Generale viene valutato sulla base di: a) del risultato dell'Ateneo nel suo complesso (Performance Organizzativa di Ateneo); b) dei risultati individuali relativi a comportamenti organizzativi ed obiettivi individuali (Performance individuale).  Il 20% della valutazione del Direttore Generale dipende dalla valutazione della Performance Organizzativa di Ateneo, 80% dai risultati individuali ottenuti.  Gli obiettivi individuali e di Ateneo sono assegnati dal CDA su proposta del Rettore. La valutazione del Direttore Generale viene proposta dal Nucleo di Valutazione che sente il Rettore per la valutazione dei comportamenti attesi. La proposta del NdV viene poi trasmessa al CDA che è responsabile della valutazione.</p>
7.	<p>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</p>		<p>Il Dirigenti sono valutati sulla base di: a) del risultato dell'Ateneo nel suo complesso (Performance organizzativa di Ateneo); b) del risultato della propria unità organizzativa (Performance organizzativa di struttura); c) dei risultati individuali relativi a comportamenti organizzativi ed obiettivi individuali (Performance individuale).  Il 15% della valutazione dei Dirigenti dipende dalla valutazione della Performance Organizzativa di Ateneo, il 45% dai risultati della propria unità organizzativa, il 40% dai suoi comportamenti organizzativi dai risultati individuali ottenuti.  Gli obiettivi di Ateneo sono assegnati dal CDA su proposta del Rettore, gli altri obiettivi assegnati dal Direttore Generale. La valutazione dei Dirigenti è in capo al Direttore Generale.</p>
8	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p>	
9.	<p>Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<p>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</p>	

10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)	8) Altro (specificare)	L'indicatore di tempestività dei pagamenti (scostamento medio dei pagamenti rispetto alle scadenze) fa parte della performance di Ateneo che ha ricadute sull'intero personale di Ateneo
-----	---	------------------------	--

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

**Valore Pubblico**

11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	1) Sì	
12.	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)	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	4) Più di 15	
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni	

15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	1) Sì	
16.	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...)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance	
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi	
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)	
<b>Performance</b>			
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì	
20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità	

21.	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)	
22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	3) Solo in alcuni casi	
23.	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)	1) Efficacia 3) Qualità percepita (customer satisfaction)	
24.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili	
25.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	3. Altro (specificare)	Sono specificate le risorse finanziarie destinate alla realizzazione gli indicatori di valore pubblico

26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	2) No	
-----	--	-------	--

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
27.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta)	Studenti, docenti e PTA
28.	Se Sì (al punto 27), 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.)	Good Practice, Questionari di Ateneo
29.	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) anche dati dell'ateneo 4) anche dati esterne	
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Il monitoraggio in itinere degli obiettivi avviene a luglio mentre il monitoraggio finale a maggio dell'anno successivo.	
31.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	In fase di monitoraggio si effettuano verifiche a campione a partire dalle basi dati considerati. Inoltre, le relazioni del DG sul raggiungimento dei propri obiettivi e sugli obiettivi organizzativi di Ateneo vengono puntualmente verificate.