

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 nell'anno 2022. Nella stesura del documento si sono considerate le "Linee Guida 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione", predisposte da ANVUR allegate alla Delibera del Consiglio Direttivo n. 56 del 21 marzo 2023.

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.

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 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 delle Performance 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 gennaio 2022 con delibera 1/2022/5;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 29 aprile e 24 giugno 2022;

- Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022 (SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23.12.2021.

Nel settembre 2022 l'Ateneo ha deciso di sostituire il software per il monitoraggio degli obiettivi adottando il sistema della Tempo srl. Il Nucleo di Valutazione ha avuto accesso diretto alla specifica piattaforma di gestione del ciclo della performance implementata dall'Amministrazione oltre a ricevere il supporto degli uffici per ogni eventuale dato necessario. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 gennaio 2022 ha approvato il documento "Piano Integrato della Performance 2022-2024". Il piano integra in un solo documento gli obiettivi di performance, di anticorruzione e di trasparenza contenuti nei rispettivi documenti programmatici e definisce gli obiettivi operativi assegnati a ciascuna Struttura dell'Amministrazione. Per la misurazione della performance organizzativa, l'Ateneo ha utilizzato anche per il 2022 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 piano Integrato 2022 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. Dalla lettura del Piano Integrato si nota che 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. Come per il 2020, il Nucleo di Valutazione apprezza che siano stati introdotti obiettivi che utilizzano come indicatori la misurazione della *Customer Satisfaction* riguardo ai servizi messi a disposizione, ma allo stesso tempo sottolinea la necessità che l'Amministrazione agisca per il futuro inserendo degli obiettivi espliciti in tema di mantenimento/miglioramento dell'efficacia percepita sull'erogazione dei servizi, almeno su quelli di maggiore interesse per la comunità accademica e per gli studenti, definendo soglie sotto le quali l'obiettivo non sia stato raggiunto. A questo riguardo si suggerisce di utilizzare gli indicatori previsti dalla carta dei servizi pubblicata nel 2022.

Nel Piano Integrato 2022-2024 e 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.

Sebbene si riconosca lo sforzo dell'Ateneo nell'implementare il PIAO sin da subito, nel testo del Piano spesso vengono riportati più i risultati dell'anno 2022 che il piano delle attività 2023-2025 e gli obiettivi che si vogliono raggiungere non sempre sono definiti in maniera chiara; esempi di questo aspetto sono il capitolo sul lavoro agile, in cui l'unica futura iniziativa menzionata è l'approvazione di un regolamento, o quello riguardante il piano triennale del personale docente che si limita a riportare lo stato delle procedure di reclutamento del 2022.

Dal punto della sua struttura il documento non sembra del tutto in linea con l'intento del legislatore che con la sua introduzione intendeva riunire e semplificare gli adempimenti a carico

degli enti con una logica integrata. Viceversa, il documento approvato dall'Ateneo richiama frequentemente documenti e obiettivi non riportati, come ad esempio il *Gender Equality Plan*, o riporta nel suo testo paragrafi che fanno integralmente riferimento ad altri, rendendolo poco leggibile.

Per quanto riguarda l'integrazione tra il PIAO e la sezione relativa alla Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in essa contenuta, il Nucleo di Valutazione non ha potuto fare a meno di rilevare che la scelta dell'Ateneo di scorporare la sezione "2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza" dal PIAO approvato a febbraio per poi sottoporla a una approvazione successiva non appare in linea con la necessità di sviluppare una programmazione integrata. La lettura del PIAO redatto dall'Ateneo mostra che l'integrazione tra le parti non sia stata del tutto concretizzata, basti pensare che nella sezione dedicata al valore pubblico l'Ateneo non fa riferimento alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, né sono previsti obiettivi strategici che riguardino questi temi.

La sezione "2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza" è stata strutturata come un documento autonomo, molto articolato. La sezione è costituita da un corpo centrale e da ben 9 allegati e dà più spazio ai risultati degli anni precedenti e a documenti di analisi che alla pianificazione dei miglioramenti. In vari casi si rimanda a diverse sezioni del PIAO, tuttavia alcuni collegamenti potrebbero essere più efficaci: ad esempio, l'obiettivo "Prosecuzione della standardizzazione delle procedure di Ateneo" rimanda al Progetto Strategico Semplificazione e digitalizzazione (par. 2.2.1.) che a sua volta non dettaglia quali siano le azioni concrete che si vogliono porre in essere per il 2023.

Sempre in tema di leggibilità del documento, il rimando agli allegati a volte va a scapito della lettura del testo, ad esempio, in tema di rotazione dei dirigenti, l'allegato 7 individua la segregazione delle attività come forma di attenuazione del rischio, ma questo tema non è riportato nel testo del PIAO, né viene analizzato come sarà realizzata la misura alternativa alla rotazione.

Dal documento, inoltre, non si rileva immediatamente il legame esistente tra l'analisi del contesto esterno, l'analisi dei rischi e gli obiettivi individuati; varrebbe la pena di dare maggiore evidenza al ragionamento fatto per individuare gli obiettivi, mettendo in risalto il collegamento con le analisi di contesto interno ed esterno ed evidenziando ad esempio le azioni che scaturiscono dall'approfondita analisi rappresentata nell'allegato 9, che tratta i rischi corruttivi nell'ambito degli appalti.

La parziale integrazione tra questa sezione e il PIAO risulta evidente se si nota che tra le azioni da compiere sono riportati molti interventi di formazione. Nella logica di integrazione del Piano questi interventi avrebbero dovuto trovare spazio nella sezione capitale umano, prevedendo un unico piano di formazione. Allo stesso modo gli obiettivi anticorruzione avrebbero dovuto confluire nella sezione performance.

Sebbene esista in una generale coerenza tra la sezione "2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza" e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e sebbene nella misurazione e valutazione delle performance sia previsto che si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, il Nucleo di Valutazione non ha potuto esprimere un giudizio di totale compiutezza rispetto all'integrazione della sezione con gli altri documenti della programmazione strategica, né tra la sezione con il resto del PIAO suggerendo all'Ateneo di lavorare nella prossima stesura in un'ottica maggiormente integrata.

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 dicembre 2022 è stato esaminato il documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023" trasmesso via mail in data 6 dicembre 2021. In tale sede il NdV ha rilevato che i principali aggiornamenti sono dovuti ad alcuni cambiamenti organizzativi che sono stati apportati dalla governance di Ateneo nel corso del 2022 e all'introduzione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione. Il documento presentato al Nucleo mantiene i miglioramenti fatti dall'Ateneo sul sistema nel corso degli ultimi anni e precisa alcuni dettagli operativi relativi all'attribuzione degli obiettivi e al loro monitoraggio.

Il NdV, nell'esprimere parere positivo sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in previsione dei prossimi aggiornamenti ha suggerito la possibilità di rivalutare la previsione per cui "nel caso in cui la valutazione della performance organizzativa di struttura, risulti inferiore al punteggio soglia di 40 punti, il risultato complessivo della valutazione viene considerato negativo anche se le restanti dimensioni oggetto di valutazione sono positive" per tutti i dipendenti della struttura, poiché questa misura sembra non tenere conto delle possibili differenze di performance tra i dipendenti di una stessa struttura.

In data 13 gennaio 2023 è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione la "Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - anno 2022" 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 2022 sono state superate le difficoltà riscontrate dal Nucleo di Valutazione negli anni precedenti.

Come previsto dal P.T.P.C.T. 2022-2024, durante l'anno 2022, è stata completata la mappatura di 10 macro processi su intervenire prioritariamente, secondo i criteri della necessità di miglioramento e dell'impatto strategico.

La mappatura ha consentito di individuare delle misure "specifiche". Che durante il 2022 si sono concentrate sulle aree della ricerca, della semplificazione e digitalizzazione dei processi e della gestione patrimoniale dei beni.

Nella relazione si rileva che gli incarichi dirigenziali, a seguito di una nuova pianificazione e dell'assunzione di nuovi dirigenti, sono stati riorganizzati e quindi si può dare atto di una parziale rotazione degli incarichi. Considerato però il ridotto numero di dirigenti e la distribuzione del personale sulle tre sedi dell'Ateneo, appare chiaro che vi siano sostanziali difficoltà a mettere in atto un'adeguata politica di rotazione del personale come strumento per la riduzione del rischio di corruzione, occorrerà quindi nella sezione dedicata del PIAO esplicitare quale sia la strategia dell'Ateneo in termini di rotazione dei dipendenti e quali le misure alternative in termini di sistemi di controllo, procedure e regolamenti che saranno messe in atto.

Per quanto riguarda le verifiche di incompatibilità e di inconfiribilità si nota dalla relazione che le stesse sono state eseguite sulla base dell'autocertificazione presentata dell'interessato. Sebbene sia complesso trovare soluzioni alternative per le verifiche di incompatibilità si suggerisce di individuare un meccanismo differente per quelle di inconfiribilità basandosi ad esempio sulla verifica del casellario giudiziale.

Il Nucleo di Valutazione apprezza positivamente che i problemi rilevati negli anni passati riguardo al sistema di prevenzione della corruzione e la trasparenza siano stati presi in carico e che siano state intraprese iniziative per renderlo più efficace ed auspica l'Ateneo continui sulla strada intrapresa perfezionando un sistema che oggi appare decisamente più efficiente rispetto agli anni precedenti.

La Relazione sulla performance 2022 dell'Università del Piemonte Orientale è stata approvata dal Consiglio d'Amministrazione il 23 giugno 2023, in linea a quanto previsto dal SMVP e nei tempi previsti dalla norma. La relazione costituisce l'elemento conclusivo del ciclo della performance dell'anno 2022 che ha preso avvio con il "Piano della Performance 2022-2024" approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 gennaio 2022 con delibera 1/2022/5.

Nel corso degli anni il Nucleo di Valutazione ha potuto apprezzare un costante miglioramento nella gestione del processo di valutazione della performance risultato questo che trova riscontro anche nell'analisi Benessere Organizzativo. I risultati dell'analisi mostrano infatti miglioramenti dei giudizi da parte dei dipendenti sulla gestione e sul funzionamento del sistema di valutazione.

L'Università del Piemonte Orientale nel processo di valutazione delle 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*". Le criticità connesse all'uso di questo strumento poco granulare rispetto alle dimensioni dell'Ateneo hanno portato l'Amministrazione a predisporre nel 2022 modelli di *Customer satisfaction* 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 sarà mantenuta per poter disporre di uno strumento di *benchmarking* con altri Atenei in particolare per quanto riguarda i costi e l'efficienza.

Nel mese di settembre 2022, sono stati somministrati i questionari ai target individuati per il Polo sperimentale di Vercelli. I risultati di partecipazione sono confortanti rispetto al funzionamento del sistema.

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

La relazione riporta a pagina 26 i risultati di Performance istituzionale per il 2022. In base agli indicatori mostrati in tabella la percentuale di performance organizzativa di Ateneo rilevata nel 2022 è pari a 80,68%. Nel Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2023 è stata deliberata una presa d'atto della misurazione dei risultati attuali della Performance Organizzativa di Ateneo (performance istituzionale) 2022. Nella stessa seduta di CdA si è ritenuto necessario e opportuno effettuare una valutazione più approfondita sugli indicatori che hanno rilevato degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati, al fine di individuare le cause. A seguito degli approfondimenti, nella seduta del 23 giugno 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deciso di non valutare l'indicatore relativo alla percentuale di laureati in corso e di approvare come risultato di Performance Organizzativa di Ateneo (istituzionale) 2022 il valore pari a 93,27%. Questa situazione, che dovrebbe avere carattere di eccezionalità, si è già presentata per la valutazione 2021. 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 l’anno passato, non è stata richiesta alcuna validazione. Per il prossimo anno, se si volesse mantenere questo tipo di validazione, occorrerà che il Nucleo venga coinvolto prima della valutazione del CDA.

Per la valutazione della Performance Organizzativa che rappresenta l’insieme dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative, centrali e dipartimentali, dell’Ateneo, l’Amministrazione utilizza il sistema gestionale “Segregeest” misurando il livello di raggiungimento degli Obiettivi di progetto, specifici ed operativi assegnati alle varie strutture. I risultati riportati nella relazione e sul sistema sono generalmente positivi facendo notare come l’attribuzione degli obiettivi, il monitoraggio e la loro valutazione finale generino una reale consapevolezza delle varie strutture in quanto si debba realizzare durante l’anno e quali siano i risultati attesi.

Il Nucleo in sede dell’analisi del documento di relazione 2022 ha notato con favore che l’Ateneo ha realizzato momenti di condivisione sul tema della performance e si propone di continuare ad organizzare attività di informazione rivolti al personale riguardanti il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, le logiche di funzionamento e le finalità, con lo scopo di migliorare la percezione del personale verso tale Sistema e di stimolare un approccio collaborativo e orientato al miglioramento continuo.

La Relazione sulla performance 2022 dell’Università del Piemonte Orientale è un documento completo, ma va valutata la necessità e l’opportunità di una così grande mole di allegati, alcuni dei quali appaiono fuori contesto nella valutazione delle performance dell’Ateneo.

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. Tuttavia, occorre che venga prestata maggiore attenzione alla leggibilità dei documenti e all’integrazione delle varie azioni del PIAO.

Allegato 3: 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?	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 2023" con delibera del CdA n. 13/2022/5 in data 23 dicembre 2022, 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 2022 e all'introduzione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione. Il documento presentato al Nucleo mantiene i miglioramenti fatti sul sistema dall'Ateneo nel corso degli ultimi anni e precisa alcuni dettagli operativi relativi all'attribuzione degli obiettivi e al loro monitoraggio
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 realizza 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.	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>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).</p> <p>Il 20% della valutazione del Direttore Generale dipende dalla valutazione della Performance Organizzativa di Ateneo, il 35% dai suoi comportamenti organizzativi e il 45% dai risultati individuali ottenuti.</p> <p>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.	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>I 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).</p> <p>Il 15% della valutazione dei Dirigenti dipende dalla valutazione della Performance Organizzativa di Ateneo, il 45% dai risultati della propria unità organizzativa il 25% dai suoi comportamenti organizzativi e il 15% dai risultati individuali ottenuti.</p> <p>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>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	2) 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?	1) Sì	
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie)	
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	4) Più di 15	
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	4) 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?	1) Sì	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
14.	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	
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	2) Sì per alcuni	
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)	
Performance			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	2) In parte	
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità	
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)	
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	3) Solo in alcuni casi	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	1.Efficacia 3.Qualità percepita (customer satisfaction)	
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 2) Si fa riferimento a benchmark interni 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili	
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	2) No	
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	2) No	
25.	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
26.	Se Sì (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.)	Good Practice, Questionari di Ateneo

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		
29.	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.

Testo approvato nella seduta del Nucleo di Valutazione del 10 luglio 2023.

