

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 2021. Nella stesura del documento si sono considerate le "Linee Guida 2022 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione", predisposto da ANVUR.

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 2021-2023* approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 gennaio 2021 con delibera 1/2021/4;
- *Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023*, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26.03.2021;
- *Sistema di misurazione e valutazione della performance 2021 (SMVP)*, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18.12.2020.

Anche per il 2021 il Nucleo di Valutazione ha avuto accesso diretto alla specifica piattaforma di gestione del ciclo della performance implementata dall'Amministrazione (disponibile all'indirizzo: <https://upo.activetrees.it/>) oltre a ricevere il supporto degli uffici per ogni eventuale dato fosse necessario.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 gennaio 2021 ha approvato il documento **“Piano Integrato della Performance 2021-2023”**. 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. La stesura del Piano Integrato tiene in considerazione le raccomandazioni fatte dal nucleo in sede di Relazione annuale. Per la misurazione della performance organizzativa, l'Ateneo ha utilizzato anche 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 2021 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 la percentuale di obiettivi con target e indicatori di tipo quantitativo è aumentata e si è sensibilmente ridotto il riferimento alla dimensione qualitativa. 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 operare una profonda revisione e pubblicazione delle carte dei servizi per ciascun

servizio offerto. Il NdV ha apprezzato inoltre la coerenza degli obiettivi operativi con gli obiettivi strategici e di questi con il Piano Strategico.

Nel Piano Integrato 2021 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.

Per quanto riguarda l'integrazione tra il piano integrato e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 (PTPCT 2021-2023) approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 marzo 2021. Il Nucleo di valutazione non ha potuto fare a meno di rilevare che il confronto del PTPCT 2021-2023 con il piano precedente 2020-2022 mostra che i due documenti sono sostanzialmente sovrapponibili sia per quanto riguarda la struttura che per i contenuti.

L'analisi di contesto, sebbene sia stata aggiornata, non è stata utilizzata per la definizione delle azioni da parte dell'Ateneo.

La lettura del documento evidenzia carenze rispetto ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Un esempio lo si può rilevare dalla lettura del capitolo riguardante la rotazione del personale nel quale ci si limita ad affermare "Nel 2021 non è prevista un'ulteriore rotazione del personale di qualifica dirigenziale". Considerate 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, ma nel documento di programmazione triennale l'Ateneo dovrebbe evidenziare quale sia la sua strategia 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 qualora la stessa non sia applicata.

Come è noto la normativa italiana prevede un coordinamento degli obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con quelli indicati nel Piano della performance. Il Nucleo di Valutazione nella sua funzione di OIV ha il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance, valutando l'adeguatezza dei relativi indicatori (art. 1, co. 8 l. 190/2012 - art. 44 d.lgs. 33/2013 - PNA 2019, Parte II § 8).

La lettura congiunta del Piano Performance approvato dal CdA nella seduta del 29 gennaio 2021 e del PTPCT 2021-2023 mette in evidenza la scarsa integrazione tra i due documenti.

Sebbene il Piano della performance presenti un capitolo riguardante l'“Integrazione tra Piano integrato delle Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione” che mette in evidenza come nell'ambito del progetto “POLA e Performance” verrà condotta “una analisi sulle modalità dello svolgimento del lavoro in modalità agile in un'ottica legata anche alla Prevenzione della Corruzione”, di questa analisi non si fa cenno nel PTPC 2021-2023 a meno dell'inserimento tra gli obiettivi da attribuire all'RPCT la “valutazione della coerenza del sistema dei processi ai fini della prevenzione della corruzione”.

Gli obiettivi di trasparenza ed anticorruzione, assegnati al Dott. Pasquini con decreto del direttore generale a marzo e consistenti nella revisione di alcuni regolamenti di Ateneo, non trovano adeguato risalto nel Piano Integrato pur essendo riferiti a processi di notevole interesse per l'Istituzione (regolamento attività esterna dipendenti, regolamento concorsi, regolamento contratti di insegnamento).

Il giudizio sull'integrazione tra i due documenti non può essere quindi che negativo.

Da quanto esposto, sembra al Nucleo di Valutazione che la realizzazione e la pubblicazione del Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023 sia stata intrapresa dall'Ateneo come mero assolvimento di un'attività obbligatoria e senza cogliere l'occasione di utilizzare questo momento di riflessione per una revisione dei processi e un miglioramento dell'Ateneo.

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 2020 è stato esaminato il documento “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021” trasmesso via mail in data 27 novembre 2020. In tale sede il NdV ha apprezzato il collegamento tra la pianificazione strategica e il ciclo della performance esplicitato attraverso la definizione di obiettivi di performance istituzionali ed ha rilevato che sono anche ben delineate le fasi di definizione, l'assegnazione e valutazione degli obiettivi mettendo in evidenza le responsabilità degli attori coinvolti e le tempistiche attese.

In merito alle tempistiche previste per le attività di monitoraggio, il NdV ha rilevato l'adeguatezza dei meccanismi di monitoraggio e delle tempistiche previste. Il Sistema prevede, infatti, che la “Relazione sul monitoraggio intermedio” sia disponibile nel mese di luglio. Inoltre, nel testo del documento è chiarito che qualora si manifestino nel corso dell'anno eventi imprevedibili tali da determinare il congelamento di uno o più obiettivi o la rimodulazione degli stessi sarà tempestivamente comunicata al NdV.

Il NdV ha osservato che le modalità di misurazione e valutazione sono descritte adeguatamente e che la scheda di valutazione di ogni dipendente esprime la valutazione finale dei risultati della Performance Organizzativa, di Ateneo e di Unità organizzativa, e della

Performance individuale. Il peso attribuito ad ognuna di queste dimensioni varia per ogni individuo a seconda della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa.

Il NdV ha apprezzato in particolare che nel Sistema sia stato riportato il peso attribuito a ciascuna dimensione di valutazione senza fare riferimento al Piano Integrato come avveniva nel SMVP 2020 e inoltre che sia stato dato risalto all'utilizzo di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti prevedendo che le indagini di Benessere Organizzativo e i risultati del progetto *Good Practice* possano essere utilizzate ai fini della fissazione di obiettivi di performance.

In data 24 gennaio 2022 è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione la "Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - anno 2021" prevista dall'art.1 comma 14 della legge 190/2012. 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.

Dall'analisi del documento inviato dall'RPCT, risulta che nel 2021 non è stato effettuato il monitoraggio delle misure, generali e specifiche, individuate nel *Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza* (PTPCT). Questa mancanza, giustificata genericamente dall'emergenza epidemiologica, è particolarmente grave considerando il fatto che anche nel 2020 non era stato effettuato alcun monitoraggio.

Malgrado le sollecitazioni del Nucleo di Valutazione, la relazione dell'RPCT riporta che anche nel 2021 non è stata completata la mappatura dei processi. La mappatura dei processi è un elemento essenziale del sistema di prevenzione della corruzione perché consente l'individuazione e la valutazione del rischio corruttivo. Il mancato completamento della mappatura disattende quanto già previsto nel piano 2021-2022 nel quale si prevedeva che "con il completamento della mappatura dei processi amministrativi entro la fine del mese di gennaio potrà essere fatta una completa mappatura dei rischi riguardante tutta l'attività universitaria".

Il Nucleo di Valutazione ha più volte sottolineato l'inerzia da parte dell'Ateneo nella presa in carico e nella gestione dei problemi del sistema di prevenzione della corruzione e la trasparenza che appariva, nonostante le varie sollecitazioni del Nucleo, poco strutturato e carente di elementi essenziali.

Il consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 luglio 2021 ha approvato la relazione sul monitoraggio intermedio 2021 e le modifiche ai progetti strategici e alle schede di performance organizzativa predisposte dal Direttore Generale Prof. Andrea Turolla.

Dal monitoraggio presentato si evince che le attività legate ad uno degli obiettivi strategici assegnato dal CDA non sono state avviate. L'obiettivo di potenziamento dell'offerta strutturale dell'Ateneo che avrebbe dovuto produrre le analisi e la documentazione necessaria agli organi

per prendere decisioni consapevoli soprattutto con riferimento alla sostenibilità futura delle iniziative edilizie sarà difficilmente raggiungibile entro fine anno.

Progetti Strategici	Collegamento con Piano Strategico	Stato di avanzamento al 30/6
1. Revisione e armonizzazione Statuto e Regolamenti	OS 4.1	48%
2. POLA e Performance	OS 4.1	35%
3. Potenziamento dell'offerta strutturale dell'Ateneo	OS 1.1	0%

Nel progetto “Revisione e armonizzazione Statuto e Regolamenti” sono stati congelati i seguenti regolamenti:

- 1) presentazione Statuto e Regolamento Generale di Ateneo al Senato,
- 2) presentazione del Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità al CDA.

I pesi relativi agli obiettivi bloccati sono stati distribuiti in modo proporzionale sui restanti obiettivi di progetto che prevedevano la revisione dei seguenti regolamenti:

- Regolamento Concorsi,
- Regolamento Attività esterna dei Docenti,
- Regolamento per l'Attività conto terzi,
- Regolamento per i contratti di insegnamento,
- Regolamento per l'Inventario.

Il congelamento di una parte così importante degli obiettivi, seppur approvato dal CDA, appare inusuale visto che i restanti regolamenti hanno una portata certamente inferiore rispetto a quelli che verranno sottoposti all'aggiornamento.

Anche il progetto “POLA e Performance” ha subito alcune rimodulazioni in quanto, a causa del prolungarsi dello stato di emergenza nazionale, l'Amministrazione ha continuato ad utilizzare l'istituto dello smart working con modalità semplificate. La rimodulazione dell'obiettivo ne ha nei fatti depotenziato la portata.

Molti sono anche i cambiamenti che sono stati proposti per gli “obiettivi una tantum” presenti nelle schede di performance organizzativa. La presenza di modifiche sostanziali negli obiettivi strategici annuali e di numerose modifiche negli obiettivi organizzativi denuncia una carenza di programmazione delle attività. In tal senso le attività intraprese, consistenti nel monitoraggio bimestrale degli obiettivi per consentire confronti più frequenti ed efficaci e nel corso di formazione per il personale titolare di posizione organizzativa a supporto della definizione e revisione degli obiettivi del Piano Integrato della Performance, vanno a giudizio del Nucleo di Valutazione nella direzione corretta.

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, si rileva che in alcuni casi gli indicatori di risultato sono poco dettagliati. Particolare attenzione dovrà essere posta agli aspetti della trasparenza e dell'anticorruzione che in alcuni casi sono stati sottovalutati e relegati a mero assolvimento formale.

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 2022?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)	Riviste le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	1) Si	
3.	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	1) Si	
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	1) Si	
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	Il sistema di valutazione prevede che i comportamenti attesi siano differenziati rispetto ai ruoli ricoperti e distingue fra: <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Dirigenti - Responsabili di I, II e III livello con collaboratori - Responsabili di I, II e III livello senza collaboratori - Personale tecnico-amministrativo
6.	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) Si	
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si	

8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)	Il processo di misurazione della performance consente all'Amministrazione di quantificare i risultati ottenuti, grazie all'impiego di risorse di diverso tipo (input), in termini di prodotto (output) e di impatto (outcome) valutando i fattori di contesto (endogeni ed esogeni) causa di eventuali scostamenti rispetto ai valori target programmati. 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.
9.	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)		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, il 35% dai suoi comportamenti organizzativi e il 45% 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.
10.	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)		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). 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.

			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.
11.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		I Responsabili di UO 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 10% della valutazione dei Responsabili di UO dipende dalla valutazione della Performance Organizzativa di Ateneo, il 45% dai risultati della propria unità organizzativa il 35% dai suoi comportamenti organizzativi e il 10% 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 Responsabili di UO è in carico ai Dirigenti.
12.	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 DELLA PERFORMANCE			
13.	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) obiettivi di performance 2) piano del lavoro agile 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Il Senato Accademico nella seduta del 27 aprile 2022 e il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 aprile 2022 hanno rispettivamente reso parere favorevole ed approvato all'unanimità il PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024. Il documento è stato sottoposto al confronto con la Delegazione Sindacale per la parte di competenza.
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	2) No	

15.	Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici	Non tutti gli obiettivi di durata pluriennale presenti nel Piano Strategico di Ateneo trovano riscontro nell'aggiornamento 2022-2024 del Piano Integrato ma non può dirsi che il collegamento tra il Piano Strategico e il Piano Integrato sia casuale.
16.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Si (indicare quali)	Tra i progetti strategici considerati prioritari dall'UPO per il 2022 è presente il Monitoraggio e l'attuazione delle iniziative nell'ambito del PNRR.
17.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	2) Si ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.	
18.	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?	2) No	
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	2) Nella maggior parte dei casi	
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	3) Solo in alcuni casi	
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto	
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili	

23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	2) No	
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	2) No	
25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Si (specificare quale utenza è coinvolta)	Studenti, docenti e PTA
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.)	Good Practice.
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	3) Altro (specificare)	In alcuni casi si è potuta notare un'influenza.
28.	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni). Se Si, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo	
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) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne	Dipende dall'indicatore considerato.
30.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Si (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 12 luglio 2022.