

### Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università (2022)

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	No	Nelle more di una completa ridefinizione del SMVP si è reputato, con Del. del CdA del 18/03/2022 per l'anno 2022, di mantenere il SMVP vigente.
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	Altro (specificare)	Il monitoraggio infrannuale è previsto ma non è un momento strutturato e obbligatorio. Il Nucleo suggerisce di rafforzare l'utilizzo di tale strumento, anche nelle previsioni del futuro SMVP.
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?	Si	
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	Si	
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	I comportamenti organizzativi sono differenti per Direttore Generale, Dirigenti, EP con responsabilità di UO, EP con funzioni di valutatore, D con posizione strategica di responsabilità, D, C con posizione strategica di responsabilità, C, B
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?	Altro (specificare)	In sede di valutazione della performance individuale sono esplicitati i pesi attribuiti agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi sul giudizio complessivo.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>Nel SMVP vengono definite le percentuali di risorse del Fondo comune di Ateneo destinate alla performance individuale e organizzativa di Ateneo e di struttura (rispettivamente: 70%, 10% e 20%).</p>
7.	<p>Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?</p>	<p>Altro (specificare)</p>	<p>Gli obiettivi sono descritti (anche tramite l'utilizzo delle definizioni da D.Lgs 150/09). Non si danno definizioni sintetiche di indicatore e target. In tal senso si precisa che nel 2022 sono stati realizzati, a cura dell'OIV, interventi informativi dedicati al tema della pianificazione, rivolti ai Dirigenti e responsabili dell'Amministrazione centrale, dei Dipartimenti e dei Centri di servizio. In tali occasioni sono state indicate le differenze tra obiettivo – indicatore – target. Il Nucleo suggerisce di prevedere, nel SMVP in fase di elaborazione, una descrizione di obiettivo, indicatore e target con riferimenti di carattere metodologico per l'individuazione dei medesimi.</p>
8.	<p>Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?</p>	<p>Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)</p>	<p><b>Performance organizzativa di Ateneo</b> La misurazione avviene mediante rilevazioni a consuntivo dei valori degli indicatori associati agli obiettivi strategici. Hanno costituito eccezione a tale modalità gli anni 2020 e 2021, durante i quali, per effetto della emergenza pandemica, la contrattazione integrativa ha previsto che <i>le attività istituzionali legate alle dimensioni strategiche dell'Ateneo verranno misurate in base alla capacità di rispondere</i></p>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p><i>tempestivamente ed efficacemente alle esigenze degli studenti, del personale docente e del personale tecnico amministrativo, rispondendo ai dettami normativi che si sono susseguiti.</i></p> <p>La valutazione della performance organizzativa di Ateneo è legata alla validazione della Relazione sulla Performance a cura dell'OIV.</p> <p><b>Performance organizzativa di struttura</b></p> <p>La misurazione avviene mediante rilevazioni a consuntivo, da parte del responsabile della struttura, del valore dell'indicatore associato all'attività caratterizzante.</p> <p>La valutazione è proposta dalla specifica Commissione di Ateneo.</p> <p><b>Performance individuale</b></p> <p>La misurazione della performance individuale è realizzata dal soggetto responsabile dell'obiettivo (tramite raccolta di dati ed evidenze sullo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati e predisposizione di relazione scritta).</p> <p>La valutazione della performance individuale è realizzata, tramite analisi delle relazioni annuali e osservazione dei comportamenti organizzativi, dal soggetto che assegna gli obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cda per il DG (sentito il parere del NdV);</li> <li>- DG per Dirigenti, coordinatori di Direzione, Responsabili di Unità in Staff;</li> <li>- Dirigenti, Coordinatori di Direzione, Responsabili di</li> </ul>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>Unità in Staff (in accordo con DG) per personale TA di Direzioni e Unità in Staff;</p> <p>- Direttori di Dipartimento, Presidente di Facoltà, Direttore di Centro di Servizio (sentiti i responsabili amministrativi per il personale amministrativo da essi coordinato) per il personale TA di Dipartimenti, Facoltà, Centri di servizio</p>
9.	<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)</p>	<p>Dal 2018 l'Ateneo adotta un <i>Modello per la valutazione annuale della performance individuale del Direttore Generale e criteri di assegnazione del trattamento economico</i>. Il modello, formalizzato dal NdV e adottato dagli OOAA, prevede le seguenti fasi:</p> <p><b>1) Definizione e assegnazione degli obiettivi al DG</b> Gli obiettivi, assegnati dal CdA, su proposta del Rettore (e sentito il DG stesso), sono di due tipologie:</p> <p>A. collegati direttamente o in modo strumentale agli obiettivi strategici di Ateneo (peso = 25%) B. di miglioramento/mantenimento (a fronte di riduzione di risorse) e/o innovativi (peso = 25%)</p> <p>Prima dell'assegnazione formale l'OIV verifica che gli obiettivi rispondano ai requisiti di cui al D.lgs 150/09, che siano corredati da azioni di massima e che abbiano associati uno o più indicatori con valore iniziale e target.</p> <p><b>2) Monitoraggio e gestione criticità</b> <b>3) Valutazione finale</b> A seguito della ricezione della <i>Relazione annuale del DG</i> sul raggiungimento degli obiettivi e dell'autovalutazione dei comportamenti organizzativi (su aspetti predefiniti e tramite scala a 4</p>	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		<p>livelli), l'OIV formula il proprio parere di valutazione.</p> <p>La formulazione del parere si basa su un lavoro analitico di verifica degli atti e dei documenti prodotti, eventualmente integrata dall'acquisizione di documentazione utile e di ulteriori elementi tramite colloqui con il DG stesso, il Rettore, i Prorettori, i Delegati del Rettore e componenti del CdA.</p> <p>La proposta di valutazione dell'OIV – eventualmente rimodulata a seguito di presentazione di osservazioni da parte del DG, è trasmessa al Rettore e al CdA per la delibera di retribuzione di risultato.</p>	
10.	<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)</p>	<p>Gli obiettivi sono assegnati ai Dirigenti dal Direttore Generale a seguito di negoziazione.</p> <p>Gli obiettivi possono coincidere con quelli della struttura diretta; in alcuni casi è possibile che siano assegnati ulteriori obiettivi individuali specifici, non collegati a quelli della struttura.</p> <p>A seguito della presentazione della <i>Relazione annuale</i> dei Dirigenti sui risultati conseguiti (con misurazione da parte dei Dirigenti stessi), il Direttore generale procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi e all'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo relativo alla particolare rilevanza dell'obiettivo. Il CdA verifica il conseguimento degli obiettivi di particolare rilevanza (come previsto dal SMVP) e viene informato sugli esiti della valutazione.</p> <p>È garantita una differenziazione dei giudizi (max 30% del personale dirigente può essere collocato in fascia alta).</p>	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
11.	<p>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)</p>	<p>In Ateneo i responsabili di UO sono gli EP (Elevate professionalità) che hanno l'incarico di coordinatori di Direzioni, gli EP e i D (con posizione strategica di responsabilità) responsabili di Uffici in Staff.</p> <p>Gli obiettivi sono assegnati dal Direttore Generale a seguito di negoziazione.</p> <p>Gli obiettivi possono coincidere con quelli della struttura diretta; in alcuni casi è possibile che siano assegnati ulteriori obiettivi individuali specifici, non collegati a quelli della struttura.</p> <p>A seguito della presentazione della <i>Relazione annuale</i> degli EP coordinatori di Direzione, degli EP e dei D responsabili di Unità in Staff, il Direttore generale procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi e all'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo relativo alla particolare rilevanza dell'obiettivo. Il CdA verifica il conseguimento degli obiettivi di particolare rilevanza e viene informato sugli esiti della valutazione.</p> <p>È garantita una differenziazione dei giudizi (max 70% del personale dirigente può essere collocato in fascia alta).</p>	
12.	<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>	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
<b>PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE <sup>1</sup></b>			
13.	<p>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)</p>	<p>1) obiettivi di performance</p> <p>3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</p> <p>5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</p> <p>6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione</p>	<p>2) il piano del lavoro agile di Ateneo è allegato al precedente Piano della Performance 2021-23. Non risulta essere stato aggiornato successivamente, anche se oggetto di una serie di obiettivi 2022 afferenti a diverse unità organizzative nei quali si prevede una ridefinizione delle regole, un miglior raccordo con il sistema di valutazione e un'estensione ad altre forme contrattuali del lavoro agile</p> <p>3) il Piano della prevenzione del rischio di corruzione e della trasparenza è documento a sé stante, separato dal Piano della Performance. Sono tuttavia garantiti i collegamenti tra gli obiettivi citati nei due documenti. In particolare nel Piano della Performance 2022-24 il capitolo 5 riassume gli obiettivi previsti per il 2022. In ottica di maggiore integrazione il Nucleo di Valutazione suggerisce l'avvio di un percorso, alla luce del D.P.R. 81/2022 e ove confermato dalle Linee Guida attese da ANVUR e/o Funzione Pubblica, di confluenza del PTCPT nel PIAO.</p> <p>5) L'allegato 6 del Piano della performance 2022-24 riporta il monitoraggio del Piano delle azioni positive per il 2021 e la pianificazione degli obiettivi per il 2022</p> <p>6) Gli Allegati 2,3,5 del Piano della Performance 2022-24 riportano, tra gli obiettivi, numerosi casi di azioni finalizzate</p>

<sup>1</sup> In questa sezione si fa riferimento al Piano della Performance 2022-24, approvato dal CdA il 20/05/2022

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			alla piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione (
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	Si	
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)	Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale	
16.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	Si (indicare quali)	Al Direttore Generale è assegnato l'obiettivo intitolato "Realizzare interventi a supporto della partecipazione di Unimore a iniziative del PNRR". L'obiettivo risulta attribuito (a cascata) a diverse strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzione Economico-Finanziaria, Direzione Pianificazione, Valutazione e Servizi Informatici Applicativi, Direzione Ricerca, Ufficio Organizzazione e Coordinamento Direzionale).
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)	Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.	



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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?	Altro (specificare)	I riferimenti a indicatori utilizzati dal MUR e dall'ANVUR sono presenti nel Piano biennale di Ateneo 2021-22
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi	
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	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) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 3) Tempistiche/scadenze	
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 2) 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?	No	
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Sì	
25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	Sì (specificare quale utenza è coinvolta)	Nel Piano della performance 2022-24 sono declinati diversi obiettivi di Dipartimenti, Centri di servizio e Amministrazione Centrale che prevedono la rilevazione della soddisfazione dell'utenza: - Studenti (tra cui sui servizi bibliotecari, sia OPIS) - personale docente - personale TA

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, AlmaLaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Questionari Good Practice Questionari benessere organizzativo
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	No	
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 Sì, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) si rimodula l'obiettivo	
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne	
30.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	L'OIV valuta le relazioni presentate relative a tutti gli obiettivi del Piano, riservandosi la possibilità di richiedere integrazioni documentali in caso di necessità di approfondimenti.