

Allegato 1 Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

PUNTO DI ATTENZIONE RISPOSTA **evidenziata in giallo**

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) 2) No 3) Altro (specificare)	NOTA
<p>Il NdV/OIV ha espresso parere favorevole nella seduta del 28/03/2023. Il Documento viene inteso come transitorio vista la necessità di revisioni successive che seguiranno il quadro normativo in corso di definizione.</p> <p>Le rilevanti novità introdotte riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i metodi di valutazione del Direttore Generale e del personale dirigenziale, che vengono semplificati nelle modalità di calcolo; - l'introduzione di nuovi metodi di valutazione per il personale tecnico amministrativo di categoria EP e per il personale con incarichi di responsabilità; - l'introduzione di un sistema informatizzato per la gestione delle procedure di monitoraggio intermedio della performance individuale del personale dirigenziale. <p>(SMVP pag.1)</p>			
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) 2) No 3) Altro (specificare)	NOTA
<p>Sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto: Direttore Generale (SMVP pag. 11), Dirigenti (SMVP pag. 13), personale di categoria EP (SMVP pag. 16), Personale tecnico amministrativo di categoria D con incarico di responsabilità (SMVP pag. 19), e personale di categoria B, C e D (SMVP pag. 20).</p>			
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 2) No 3) Altro (specificare)	NOTA
<p>I pesi attribuiti alla performance organizzativa istituzionale, alla performance organizzativa di struttura, agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi sono esplicitati per il Direttore Generale e i Dirigenti.</p> <p>(SMVP pagg. 11-13)</p> <p>Per il personale di categoria EP e di categoria D con incarico di responsabilità vengono esplicitati i pesi attribuiti alla performance organizzativa di struttura, agli obiettivi individuali e ai comportamenti professionali.</p> <p>(SMVP pagg.16-19)</p>			
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	ALTRO

Non vi è una specifica descrizione, ma la differenza tra i termini si deduce dalla descrizione del processo di pianificazione.
(SMVP pag. 3).

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) 2) No 3) Altro (specificare)	NOTA
-----------	--	--	-------------

Direttore Generale (SMVP pag. 11), Dirigenti (SMVP pag. 13), personale di categoria EP (SMVP pag. 16), Personale tecnico amministrativo di categoria D con incarico di responsabilità (SMVP pag. 19), e personale di categoria B, C e D. (SMVP pag. 20)

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		NOTA
-----------	---	--	-------------

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale con relativi indicatori, pesi e target è svolta annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, entro il 31 gennaio, contestualmente all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui ne formano parte integrante.

La valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale viene effettuata all'interno di un processo che prevede le seguenti fasi:

1. il Direttore Generale, entro il 15 maggio, elabora una Relazione che rendiconta le attività svolte per ciascun obiettivo assegnatogli l'anno precedente, con il supporto di dati qualitativi o quantitativi, secondo gli indicatori, e i target attesi, e la trasmette al Rettore;
2. il Rettore, analizzata la relazione, formula un parere e trasmette, ai fini della elaborazione della proposta di valutazione, entrambe le documentazioni al Nucleo di Valutazione;
3. acquisita la documentazione, entro il 30 giugno di ogni anno, contestualmente alla validazione della Relazione della Performance, il Nucleo, sentito il Rettore, formula la proposta di valutazione del Direttore Generale. Tale proposta viene sottoposta dal Rettore al Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico;
4. entro il 30 giugno, il Consiglio di Amministrazione, vista la proposta del Nucleo di Valutazione e preso atto del parere del Rettore, determina la valutazione della performance del Direttore Generale.

La valutazione del Direttore Generale, effettuata sulla scorta di apposite schede (All. 1 SMVP), è riconducibile ai seguenti fattori:

- per il 30% alla performance organizzativa istituzionale
- per il 30% alla performance individuale
- per il 40% ai comportamenti organizzativi

La metodologia adottata per la valutazione prevede la definizione, in fase di assegnazione degli obiettivi, di indicatori di risultato, pesi di incidenza sulla valutazione complessiva (espressi in percentuali), target di performance attesi, e progressivi livelli di raggiungimento dei risultati.

Per la *performance organizzativa istituzionale ed individuale*, la misurazione avviene mediante l'attribuzione di un punteggio quantificato per ciascun fattore in un massimo di 30 punti, e i livelli di raggiungimento dei risultati attesi sono graduati sulla base di una scala che prevede tre valori ai quali viene associato un punteggio (*Obiettivo non raggiunto*: punti da 0 a 40; *Obiettivo parzialmente raggiunto*: punti da 41 a 75; *Obiettivo raggiunto*: punti da 76 a 100).

Per i *comportamenti organizzativi*, la valutazione, con attribuzione di massimo 40 punti, è effettuata a consuntivo, sulla base di comportamenti attesi misurati attraverso opportuni descrittori pesati, a cui corrispondono punteggi relativi a tre gradi di giudizio (*Comportamento non conforme per il quale è necessaria una nuova impostazione*: punti da 0 a 40; *Comportamento parzialmente conforme, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere*: punti da 41 a 75; *Comportamento conforme, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo*: punti da 76 a 100).

Il prodotto ottenuto dai pesi relativi a ciascun obiettivo assegnato per il relativo valore numerico risultante dai livelli di realizzazione determina il punteggio finale connesso ai risultati raggiunti per ciascuna componente di valutazione. La somma dei tre punteggi relativi a ciascuna componente di valutazione consentirà l'individuazione in una delle fasce di merito alle quali corrisponde l'attribuzione della percentuale di indennità di risultato da attribuire alla luce di quanto stabilito dal D.I. 30/03/2017.
(SMVP pagg.11-13)

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	NOTA
-----------	--	-------------

Il Direttore Generale definisce e valuta il raggiungimento degli obiettivi che i Dirigenti devono perseguire e attribuisce loro le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali. Gli obiettivi vengono assegnati nell'ambito della programmazione della performance definita nel PIAO e scaturiscono da una specifica declinazione degli obiettivi gestionali del Direttore generale.

La valutazione, effettuata sulla scorta di apposite schede (All. 2 SMVAP) è legata ai seguenti fattori:

- per il 10% alla performance organizzativa istituzionale
- per il 30% alla performance organizzativa di struttura
- per il 30% alla performance individuale
- per il 30% ai comportamenti organizzativi

Per la *performance organizzativa istituzionale, di struttura ed individuale*, la misurazione avviene mediante l'attribuzione di un punteggio quantificato rispettivamente in un massimo di 10, 30 e 30 punti, e i livelli di raggiungimento dei risultati attesi sono graduati sulla base di una scala che prevede 3 valori ai quali viene associato un punteggio (*Obiettivo non raggiunto*: punti da 0 a 40; *Obiettivo parzialmente raggiunto*: punti da 41 a 75; *Obiettivo raggiunto*: punti da 76 a 100).

La valutazione dei *comportamenti organizzativi*, a cui può essere attribuito un punteggio di massimo 30 punti, avviene a consuntivo, misurando comportamenti attesi attraverso set di fattori descrittivi pesati, a cui corrispondono punteggi relativi a tre gradi di giudizio (*Comportamento non conforme*: punti da 0 a 40; *Comportamento parzialmente conforme*: punti da 41 a 75; *Comportamento conforme*: punti da 76 a 100).

Il punteggio ottenuto dalla somma di tutte le componenti di performance permette di differenziare la valutazione sulla base di quattro scale di valori. A ciascun *range* di valori corrisponde una fascia di merito per un totale di quattro, alle quali è attribuito dal Direttore Generale un importo, tenuto conto di quanto previsto dal vigente CCNL e dalla disponibilità del Fondo per il finanziamento.

Ai fini della valutazione da parte del Direttore Generale, i Dirigenti procedono preliminarmente, entro il 30 aprile, ad avanzare allo stesso una proposta di autovalutazione, descrivendo ed attestando le attività poste in essere per il raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati. Il Dirigente sarà tenuto a compilarla e ad esprimere un giudizio sul proprio operato, dando atto di evidenze concrete e di eventuali difficoltà incontrate nell'adozione di soluzioni. Nella stessa dovrà, altresì, dar conto delle valutazioni effettuate per il personale con incarichi di responsabilità afferenti alla Ripartizione di competenza, al fine di poter permettere la misurazione del fattore comportamentale relativo alla "*Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture*".

Analizzate le proposte, il Direttore Generale formula le valutazioni e trasmette, ai fini della sottoscrizione, al personale dirigenziale, per il tramite della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale, la relativa scheda contemplante i punteggi assegnati.

(SMVP pagg.13-16)

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)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	NOTA
<p>Affinché il SMVP possa essere valutato come “uno strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento”, è necessario operare dei miglioramenti:</p> <p>1) Rispetto della tempistica del Ciclo della Performance che, nell’anno 2023 è dipeso dall’eccezionale situazione legata all’insediamento dei nuovi vertici di Ateneo e alla mancanza di una completa definizione del quadro normativo di riferimento;</p> <p>2) Utilizzazione dei dati acquisiti con il Progetto Good Practice come elemento di valutazione della performance e promozione di un adeguato percorso di informazione e formazione nei confronti di valutati e valutatori;</p> <p>3) Necessità di aggiornare il SMVP 2023 non appena saranno pubblicati i nuovi riferimenti normativi, e di integrare alla luce degli stessi, finalità, obiettivi e metodologie in esso richiamati. In ogni documento andrebbero, tra l’altro, indicate le novità introdotte dalla Legge 113/2021 pongono particolare rilievo all’armonizzazione dei processi di pianificazione e danno centralità alla definizione delle strategie dell’Ente per la creazione di valore pubblico. (Parere NdV su Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance 2023)</p>			
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 2) In parte 3) No	NOTA
<p>Esso risulta, insieme al Piano Strategico da cui discende, il punto di partenza della pianificazione strategica e della programmazione operativa dell'Ateneo. Infatti gli obiettivi in esso presenti vengono declinati operativamente, in un’ottica di integrazione, in tutti i documenti di programmazione e di gestione; essi hanno valenza organizzativa e sono accompagnati da specifiche misure (indicatori), livelli di riferimento e livelli attesi (target). (SMVP pag. 3)</p>			
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) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	NOTA

Alla creazione di Valore Pubblico concorrono tutte le iniziative promosse dall'Ateneo e le azioni ritenute prioritarie per il conseguimento degli obiettivi di lungo termine nell'ambito della terza missione e della parità di genere volte, tra l'altro, ad assicurare le pari opportunità, contrasto delle forme di discriminazione, uguaglianza di genere e sostenibilità. Al fine di rispondere alle sfide sociali e, quindi, di indirizzare la propria attività istituzionale verso il perseguimento di uno sviluppo maggiormente sostenibile, l'Università Parthenope ha scelto di integrare la propria programmazione con gli indirizzi proposti a livello nazionale e internazionale attraverso il costante riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, alle priorità di investimento delle Politiche di coesione 2021-2027 dell'Unione Europea, nonché alle linee di direzione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Inoltre, le linee di indirizzo strategico adottate dall'Università Parthenope identificano anche le principali dimensioni di Valore Pubblico creato dall'Ateneo attraverso le proprie attività istituzionali della didattica, della ricerca, della terza e della quarta missione che definiscono il ruolo dell'Ateneo nel contribuire al progresso culturale, civile ed economico del territorio e a fornire possibili indicatori di impatto per misurarlo.

(PIAO pag. 6)

11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	
------------	---	--	--

(vedere sottotitoli paragrafo valore pubblico PIAO da pag. 6 a pag.14)

12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	NOTA
------------	---	--	-------------

- Rettore e Direttore generale
 - Prorettori e Delegati
 - Presidenti delle Scuole Interdipartimentali e Direttori di Dipartimento
 - Dirigenti di ciascuna area organizzativa e personale tecnico amministrativo da questi individuati
- Il coinvolgimento degli stakeholder interni è sottinteso anche nel procedimento di assegnazione e condivisione degli obiettivi istituzionali di Ateneo.

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 2) No	NOTA
------------	--	-----------------------	-------------

Goals Agenda ONU 2030: Goal 4 Istruzione di qualità (PIAO pag. 10); Goal 5 Parità di genere (PIAO pag.10); Goal 7 Energia pulita e accessibile (PIAO pag. 7 RUS)

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 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	
------------	---	--	--

A livello di Valore Pubblico si rilevano obiettivi riconducibili alla Missione Quattro "Istruzione e Ricerca", Misura 4.2 "From Research to Business" del PNRR, in linea con il Green New Deal: l'Università Parthenope è tra le 25 università, centri di ricerca e 24 grandi imprese che hanno costituito il Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile che nasce con l'ambizione di essere strumento reale di crescita e sviluppo del settore della mobilità, accompagnare la transizione green e 5 digitale in una ottica sostenibile, garantire la transizione industriale del comparto e accompagnare le istituzioni locali a implementare soluzioni sostenibili e inclusive.

(PIAO pag.8) A livello di Performance si rilevano obiettivi di performance organizzativa istituzionale riconducibili al PRO3: -numeratore dell'indicatore E_K e E_H; -monitoraggio dei target della PRO3 2021/2023. (PIAO All.1) Inoltre si rileva l'obiettivo di performance individuale riconducibile ad AVA: formazione e sviluppo delle competenze del personale, indicatore attivare l'erogazione di MOOC. Sempre a livello di Performance si rilevano: -l'obiettivo di performance individuale riconducibile alla VQR: migliorare la gestione dei progetti di ricerca, indicatore "numero di azioni volte al miglioramento della gestione dei progetti di ricerca"; -l'obiettivo di performance individuale riconducibile al PNRR: potenziamento ed organizzazione degli spazi, indicatore "svolgimento ed affidamento gare, servizi e forniture", target "Esecuzione lavori efficientamento energetico con studio del cronoprogramma al fine velocizzare l'efficientamento stesso". (PIAO All.4)			
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	NOTA
Vedere paragrafo valore pubblico PIAO pag.12			
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	NOTA
(PIAO All.2- Performance organizzativa Istituzionale)			
Performance			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	NOTA
Sono coerenti in quanto contribuiscono alla produzione di Valore Pubblico in termini di efficienza e di efficacia dei servizi amministrativi che supportano la missione istituzionale. (PIAO Allegati 2, 3 e 4)			
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 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	
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)	

Vedere Allegato 2 e 4 del PIAO e nozione di performance organizzativa di struttura pag. 15

20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai 	
-----	---	---	--

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)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare) 	
-----	---	--	--

22.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare) 	NOTA
-----	--	--	-------------

Sulla base di analisi interne, in fase di assegnazione degli obiettivi, si può tener conto dei target degli anni precedenti e operare in maniera incrementale (per aumentare la performance). **Allegati 3 e 4 del PIAO**

23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì 2) No 3) Altro (specificare) 	
-----	---	---	--

24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì 2) No 3) Altro (specificare) 	NOTA
-----	---	---	-------------

Secondo quanto delineato nel vigente Sistema di Misurazione e di Valutazione, la **performance organizzativa** viene misurata **sia a livello istituzionale di Ateneo, che a livello di unità organizzative (Ripartizioni e Dipartimenti)** allo scopo di valutare l'effettivo andamento delle strutture in relazione alla capacità di supportare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi strategici.

La **performance organizzativa istituzionale di Ateneo** viene misurata in relazione ai risultati ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso, misurabili attraverso indicatori individuati dal Consiglio di Amministrazione. Questa dimensione della performance rileva ai fini della valutazione individuale dei ruoli apicali, nello specifico il Direttore Generale e i Dirigenti.

La **performance organizzativa di struttura** viene misurata attraverso i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi di specifica competenza delle unità amministrative e attraverso specifici indicatori di efficienza e di efficacia. Questa dimensione rileva ai fini della valutazione delle strutture dell'Amministrazione centrale, dei

Dipartimenti a livello tecnico-amministrativo, e, pertanto, del personale dirigenziale, del personale tecnico amministrativo di categoria EP, nonché del personale con incarichi di responsabilità. La prestazione di ciascuna delle unità organizzative dei livelli inferiori contribuisce alla valutazione del livello superiore. Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati per l'anno 2023 sono schematizzati nell'Allegato 2. (PIAO pag. 15)

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) 2) No 3) Altro (specificare)	NOTA
-----	--	---	-------------

Nel PIAO non ci sono, in modo esplicito, obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza. Nel SMVP, in relazione all'indagine di customer satisfaction del progetto *Good Practice* è specificato che: *"I dati analizzati in questi primi due anni di applicazione hanno mostrato le notevoli potenzialità di questo strumento, capace di dare indicazioni sulla qualità percepita dei servizi da parte delle diverse tipologie di stakeholder, rafforzando quindi le capacità di diagnosi, di orientamento e supporto delle fasi decisionali, facendo leva a monte sulle strutture organizzative e gestionali.*

La percentuale di adesione risulta essere però ancora bassa, nonostante una adeguata campagna informativa ed una forte opera di sensibilizzazione effettuata nei confronti degli stakeholder. "

(SMVP pag. 10)

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.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	
-----	--	---	--

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 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
-----	---	--	--

Le autodichiarazioni del personale vengono acquisite tramite protocollo informatico su schede predisposte dall'ufficio di supporto al RPCT in fase di processo di autovalutazione.

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

Nella fase intermedia è previsto almeno un monitoraggio da svolgersi entro il 30 luglio di ciascun anno sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione.
 Dall'anno 2023 il processo relativo al monitoraggio della performance del personale dirigenziale è gestito tramite l'utilizzo di un sistema informatizzato.
 (PIAO pagg. 38 e 39)

29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	
-----	---	--	--

La validazione della Relazione della Performance è fonte documentale dell'attività di verifica dell'OIV.