

Allegato 5 - Punti di forza e riscontri critici

DOCUMENTI	PUNTI DI FORZA	CRITICITÀ
<p>Piano integrato per la gestione del ciclo della Performance 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Descrizione efficace e lineare delle proprie linee strategiche; • Aggancio della performance amministrativa ai fini istituzionali tipici (didattica, ricerca, terza missione); • Coinvolgimento del personale docente sia nella stesura del documento, sia nella definizione degli obiettivi strategici; • Misurabilità degli obiettivi operativi; • Recepimento delle LG ANVUR per la logica dell'integrazione relativamente ad anticorruzione e trasparenza; • Ancoraggio reciproco fra performance, trasparenza e prevenzione della corruzione; • Particolare attenzione all'internazionalizzazione, nel cui ambito investire energie in ottica di sviluppo futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non è evidente se i risultati delle indagini sul benessere organizzativo siano state considerate per la definizione degli obiettivi; • Obiettivi collegati al PTPC limitati a riflettere le attività previste dalla normativa; • Assenza di dettagli sul processo di partecipazione alla definizione degli obiettivi; • Difficoltà nella misurazione degli obiettivi strategici;
<p>Relazione Performance 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La crescente integrazione del ciclo di gestione della performance con le politiche strategiche dell'Ateneo espresse nei documenti di programmazione annuale e pluriennale; • La crescente integrazione con le politiche della trasparenza e dell'anticorruzione, i cui piani in modo correlato crescono in termini di efficienza ed efficacia in relazione agli indicatori e target di riferimento; • L'introduzione progressiva di obiettivi di performance individuale nelle Aree dirigenziali, nei Dipartimenti e nelle Unità organizzative dell'Ateneo fortemente collegati agli obiettivi strategici di Ateneo che, per loro natura, sono obiettivi organizzativi; 	<ul style="list-style-type: none"> • il sistema della performance individuale, pur descrivendo in modo specifico gli obiettivi e i comportamenti di ciascuno, non supporta adeguatamente la valutazione del raggiungimento di obiettivi comuni e dei seguenti comportamenti organizzativi. Il passaggio dalla performance individuale a quella organizzativa è previsto espressamente nel Piano Integrato 2016/2018; • la necessità di un aggiornamento del catalogo dei servizi erogati, al fine di definire in modo chiaro agli utenti dei Servizi erogati, i tempi medi e gli standard di qualità. Ciò permetterà di esprimere valutazioni sulla performance della struttura amministrativa. Anche l'avvio di questo obiettivo è stato previsto nel Piano Integrato 2016/2018;

	<ul style="list-style-type: none"> • La capacità del sistema della performance di supportare il rilevante processo di revisione organizzativa che ha caratterizzato il 2015 con il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutto il PTA e l'implementazione del trattamento economico accessorio legato al merito; • Una maggiore fluidità e speditezza nella gestione del processo per effetto di iniziative formative "on the job" per i vari addetti ed operatori; • Il miglioramento della chiarezza espositiva e della trasversalità nel processo di definizione degli obiettivi, dei target e degli indicatori. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'applicazione del CCNL genera un limitato impatto sulla retribuzione di risultato e conseguentemente alla scelta presa nel passato di individuare un elevato numero di incarichi.
Relazione annuale del Nucleo di Valutazione 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Collega l'analisi dei problemi alla definizione degli obiettivi; • Enfatizza l'analisi degli stakeholder per specificare "i problemi di chi" e "chi ne beneficerà"; • Aiuta la visualizzazione e semplifica la comprensione; • Prospettiva di una visione integrata fra performance organizzativa e programmazione strategica; • Ottima collaborazione con il CUG di Ateneo e impegno nell'adozione di interventi per rimuovere gli ostacoli al benessere organizzativo, recependo la relazione prodotta dal NdV nel 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> • Graduire la valutazione in modo sempre più aderente alla realtà del funzionamento dell'Ateneo; • Aumentare la partecipazione del personale tecnico amministrativo; • Livelli di partecipazione non soddisfacenti in merito alla sperimentazione dei questionari sull'opinione dei docenti; • La rilevazione precitata dovrebbe essere organizzata sulla stessa piattaforma sulla quale viene erogato il questionario agli studenti; • Si auspica l'introduzione di un sistema per la rilevazione della customer satisfaction nei vari settori dell'amministrazione aderendo ai principi espressi da ANVUR;
Feedback dell'ANVUR al Piano Integrato 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Documento sintetico e fruibile; • Obiettivi chiari, con un numero non eccessivo; • Elaborazione di SMVP ben congegnato con riferimento alle metodologie di misurazione e valutazione; 	<ul style="list-style-type: none"> • L'integrazione con la programmazione economico finanziaria è ancora embrionale; • La metodologia di misurazione della performance dev'essere sviluppata; • Riportare nel Piano le schede-obiettivo delle strutture e dei loro responsabili; • La misurazione di ogni obiettivo mediante un unico indicatore

		<p>mostra margini di perfezionamento;</p> <ul style="list-style-type: none">• Gli obiettivi sono ancora troppo appiattiti sulle attività;• Non sono contemplati obiettivi di miglioramento nell'ambito dell'AQ, si deve sottolineare che questi obiettivi di Ateneo non sono stati inseriti tra gli Obiettivi operativi di Area dirigenziale, Rettorato e Direzione Generale né tra quelli di Dipartimento.• Per la pianificazione della performance organizzativa, si è rivelata l'assenza di schede di obiettivi attribuiti alle UO e alla DG.
--	--	--