



## SECONDA SEZIONE: Valutazione della Performance

Il Nucleo ha compilato la scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance (da Linee Guida ANVUR per la Relazione Annuale 2022):

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>		
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	<b>X1) Si</b> (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) <b>Le principali modifiche riguardano:</b> <b>individuazione del ruolo di valutatore in capo a chi ha conoscenza diretta del valutato e delle sue attività;</b> <b>introduzione di periodici momenti feedback;</b> <b>introduzione di scale differenti per le fasi di misurazione e di valutazione.</b>  2) No 3) Altro (specificare)
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	<b>X1) Si</b> 2) No 3) Altro (specificare)
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?	<b>X1) Si</b> 2) No 3) Altro (specificare)
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	<b>X1) Si</b> 2) No 3) Altro (specificare)
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<b>X1) Si</b> (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) <b>I comportamenti sono differenziati a seconda della posizione organizzativa (DG, Dirigenti, responsabili di strutture di II, III e IV livello, EP con incarico professionale).</b>  2) No 3) Altro (specificare)
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?	<b>X1) Si</b> 2) No 3) Altro (specificare)
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	<b>X1) Si</b> 2) No 3) Altro (specificare)
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<b>X1) Si</b> (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) <b>La misurazione è effettuata dai referenti gestionali dell'obiettivo e dai referenti performance di Direzione e validata dai Dirigenti, in maniera oggettiva, utilizzando l'applicativo SPRINT. I valori puntuali sono ricondotti a 4 livelli di raggiungimento del target (inferiore al base, base, intermedio, massimo).</b>  <b>La valutazione si sviluppa in due momenti:</b>



	<p>1) analisi dei risultati della misurazione finale degli obiettivi di performance organizzativa, ivi compresi i fattori che possono aver influito sul grado di raggiungimento di ciascun obiettivo;</p> <p>2) valutazione del contributo specifico individuale che è stato dato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.</p> <p>La scala di misura per esprimere la valutazione è di tipo continuo con valori compresi tra 0 e 100; il valutatore, a fronte del target raggiunto come attestato dalla fase di misurazione finale, dovrà indicare un punteggio di valutazione all'interno di un range di punteggi corrispondenti a tale fascia (es: a fronte del raggiungimento del target massimo corrisponderà un punteggio tra 90 e 100). Potrà comunque essere espresso un punteggio relativo ad una fascia di risultato diversa rispetto a quella realizzata, previa idonea motivazione (per esempio aver rilevato il manifestarsi di fattori esogeni che hanno impedito il raggiungimento del target atteso e aver verificato che la persona valutata abbia esperito ogni azione in suo potere per l'ottenimento del miglior risultato).</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>
<p>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)</p>	<p><b>La performance individuale del Direttore Generale è composta da:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Performance Organizzativa Istituzionale, (peso 18%) misurata da un set di indicatori mutuati dal piano strategico di Ateneo</li><li>- Performance Organizzativa di Struttura (peso 42%), espressa attraverso quattro obiettivi riconducibili all'ambito gestionale e di sviluppo dell'Amministrazione di Ateneo</li><li>- Un set di competenze comportamentali attese (peso 35%), che tengono conto anche delle esigenze derivanti dalle nuove modalità organizzative connesse con il lavoro agile, di organizzazione del lavoro proprio e altrui utilizzando efficacemente le tecnologie digitali.</li><li>- Un obiettivo finalizzato a valorizzare la capacità di di differenziazione delle valutazioni espresse (peso 5%)</li></ul> <p>Gli obiettivi sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore; la valutazione è espressa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione, sentito il Rettore per la componente delle competenze comportamentali.</p>
<p>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)</p>	<p><b>La performance individuale dei Dirigenti è composta da:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Performance Organizzativa Istituzionale (peso 6%), misurata da un set di indicatori mutuati dal piano strategico di Ateneo</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Performance Organizzativa di Struttura (peso 54%),</b> espressa attraverso quattro obiettivi riconducibili all'ambito organizzativo di riferimento della Direzione.</li><li>- <b>Un set di competenze comportamentali attese (peso 35%),</b> che tengono conto anche delle esigenze derivanti dalle nuove modalità organizzative connesse con il lavoro agile, di organizzazione del lavoro proprio e altrui utilizzando efficacemente le tecnologie digitali.</li><li>- <b>Un obiettivo finalizzato a valorizzare la capacità di di differenziazione delle valutazioni espresse (peso 5%)</b></li></ul> <p>Gli obiettivi di performance individuale sono individuati attraverso un processo di negoziazione tra valutatore e persona valutata; per i dirigenti sono assegnati e valutati dal Direttore Generale.</p>
<p>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)</p>	<p><b>La performance individuale dei Responsabili di UO è composta da:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Performance Organizzativa di Struttura (peso 60% per le UO di I livello, 55% per le UO di II e III livello),</b> espressa attraverso un massimo di 4 obiettivi riconducibili all'ambito organizzativo di riferimento e derivati dagli obiettivi di performance organizzativa delle Direzioni, come individuata dal Piano Integrato dell'ateneo.</li><li>- <b>Un set di competenze comportamentali attese (peso: 40% per le UO di I livello, 35% per le UO di II e III livello),</b> che tengono conto anche delle esigenze derivanti dalle nuove modalità organizzative connesse con il lavoro agile che richiedono lo sviluppo di capacità di lavorare in autonomia, di comunicare adeguatamente, di organizzare il lavoro proprio e altrui utilizzando efficacemente le tecnologie digitali.</li></ul> <p>Gli obiettivi di performance individuale sono individuati attraverso un processo di negoziazione tra valutatore e persona valutata; per i responsabili di UO di I livello sono assegnati e valutati dai Direttori/trici di Direzione. Per i responsabili di UO di II e III livello sono assegnati e valutati dai responsabili diretti, e validati da Direttori/trici di Direzione.</p> <p>Per il personale di categoria EP afferente ai Dipartimenti sono assegnati e valutati da Direttori/trici di Dipartimento.</p>



12. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<b>X1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b>
	<b>Contemporaneamente alla revisione del SMVP, il nuovo Direttore Generale ha avviato una riorganizzazione per orientare le azioni dell'amministrazione verso l'innovazione dei processi e dei servizi, la valorizzazione del Personale tecnico e amministrativo e la creazione di Valore (pubblico e per l'Ateneo).</b>
	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)

**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)	<b>X1) obiettivi di performance</b> <b>X2) piano del lavoro agile</b> <b>X3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</b> 4) elenco delle procedure da semplificare <b>X5) azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</b> 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione <b>X7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</b>  <b>Le azioni per la piena accessibilità e le procedure da semplificare sono incluse tra gli obiettivi di performance organizzativa, ma non costituiscono sezioni separate del Piano.</b>
14. Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	<b>X1) Si</b> <b>La performance istituzionale di UniTo per l'anno 2022 è misurata da un insieme di indicatori individuati nell'ambito del Piano Strategico 2021-2026.</b>  2) No 3) Altro (specificare)
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)	<b>X1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici</b> 2) Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Si ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo 4) No.
16. Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	<b>X1) Si (indicare quali)</b> <b>La performance organizzativa di struttura nell'ambito di intervento previsto dal nuovo DG di creare valore pubblico prevede l'obiettivo "Supportare la strategia unito per PNRR: UNITORR".</b>



	2) No 3) Altro (specificare)
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)	<b>X1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.</b> 2) Si ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 3) No.
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?	<b>X1) Si</b> (indicare quali) <b>FFO (peso della Quota Premiale); AVA (iscritti regolari)</b> 2) No 3) Altro (specificare)
19. La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	<b>X1) Sempre</b> 2) Nella maggior parte dei casi 3) Nella minor parte dei casi 4) In nessun caso o raramente
20. Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi <b>X3) Solo in alcuni casi</b> 4) No, mai
21. Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>x1) Efficacia</b> <b>x2) Efficienza</b> 3) Qualità erogata (standard di servizio) <b>x4) Qualità percepita (customer satisfaction)</b> <b>x5) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</b> 6) Tempistiche/scadenze <b>x7) Impatto</b> 8) Altro (specificare)  <b>Nella maggior parte dei casi l'indicatore è riferito alla realizzazione o meno dell'obiettivo.</b>
22. Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>x1) Si tiene conto delle serie storiche</b> 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) 3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale <b>x5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</b> 6) altro (specificare)
23. In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Sì 2) No <b>3) Altro</b> (specificare)  <b>Il raccordo tra ciclo della performance e pianificazione economico-finanziaria avviene nel bilancio di previsione, dove trovano copertura gli eventuali costi diretti legati agli obiettivi così come dichiarati nel Piano e i costi del personale.</b>
24. Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì X2) No <b>X3) Altro</b> (specificare)



	<p><b>La performance organizzativa di struttura ha obiettivi assegnati alle Direzioni, a loro volta articolate in Poli a servizio di gruppi di dipartimenti.</b></p> <p><b>Gli obiettivi strategici istituzionali sono inoltre declinati anche nei Piani Triennali dei Dipartimenti, che tuttavia non rientrano nella performance organizzativa non avendo personale TA assegnato.</b></p>
25. Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<p><b>x1) Si</b> (specificare quale utenza è coinvolta) <b>Docenti, TA e studenti</b></p> <p>2) No 3) Altro (specificare)</p>
26. Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<p><b>x1) Questionari</b> (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) <b>Rilevazione Good Practice; Rilevazione Opinione Studenti</b></p> <p>2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)</p>
27. L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	<p><b>x1) Si</b> 2) No 3) Altro (specificare)</p>
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?	<p><b>x1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento</b> <b>x2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo</b> <b>x3) si rimodula l'obiettivo</b> 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)</p>
29. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<p><b>X1) dati certificati e pubblicati</b> <b>X2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> <b>X3) banche dati dell'ateneo</b> <b>X4) banche dati esterne</b> 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)</p>
30. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No <b>X3) Altro</b> (specificare)</p> <p><b>In occasione della valutazione della performance del DG il Nucleo verifica la misurazione dei risultati riportata nella documentazione, che approfondisce durante l'audizione dello stesso DG.</b></p> <p><b>Inoltre nel monitoraggio intermedio della performance organizzativa l'OIV svolge una verifica a campione della misurazione dei risultati riportata nella documentazione, eventualmente approfondendo con gli uffici competenti.</b></p>