

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

21 giugno 2022

## Allegato 3: 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) <b>Si:</b>	<p>L'aggiornamento al SMVP è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 322 del 27 ottobre 2021. L'Ateneo ha quindi proceduto ad aggiornare il SMVP per il 2022 apportando le seguenti variazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. introduzione di un sistema di attribuzione di pesi con i quali dare una diversa ponderazione alle varie componenti della valutazione. Ciò consente di tenere conto della finalità che si vuole conseguire.</li> <li>b. È stata introdotta la possibilità di collocare nella fascia di merito alta (in maniera distinta per categoria - EP, D con funzioni di responsabilità, B, C, D amministrativo, personale tecnico e CEL) al massimo il 20% del personale valutato (se la numerosità per ogni categoria sopra individuata è inferiore alle 10 unità, il valutatore potrà collocare nella fascia di merito alta al più una unità di personale).</li> <li>c. Inserimento di una nuova voce nel dizionario dei comportamenti, che tenga conto della possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile</li> </ul>
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	Si	<p>Come definiti nella Sezione 5.4 del documento di SMVP entro il primo semestre dell'anno oggetto di valutazione, è previsto il monitoraggio dell'andamento della performance individuale e organizzativa; in questa fase i valutati devono fornire all'Ufficio Programmazione e supporto organismi di controllo, secondo le modalità da questo comunicate, tutta la documentazione che consenta di prendere atto dello stato avanzamento lavori in relazione alle componenti di performance organizzativa e individuale sulle quali saranno valutati (relazioni, valore indicatori, output etc.).</p> <p>L'OIV, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi</p>

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?	Sì	<p>Nel documento di Sistema di misurazione e valutazione della performance, alla Sezione 1 sono esplicitati i concetti che seguono.</p> <p>Obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini e sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.</p> <p>La performance organizzativa, ovvero, l'insieme dei risultati attesi che permettono di programmare, misurare e valutare come l'organizzazione utilizza le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali a disposizione in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).</p> <p>La performance individuale che misura il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di comportamenti nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.</p>
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	Sì	<p>Nella Sezione 7 del SMVP sono definiti i soggetti coinvolti e le loro responsabilità.</p> <p>Gli attori coinvolti sono Rettore, Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Organismo indipendente di valutazione, stakeholder. La sezione riassume in tabella anche le principali fasi, le tempistiche, gli attori e i documenti sono indicati nella tabella di seguito riportata.</p>
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Sì (differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	<p>Come dichiarato alla sezione 5.5.2 SMVP La valutazione è effettuata dal Direttore Generale o dal dirigente del Dipartimento cui afferisce il valutato, che può tener conto del giudizio di eventuali pareri e/o giudizi espressi da parte di stakeholder interni ed esterni che hanno interagito con le attività del valutato. Gli aspetti oggetto di valutazione per ogni categoria di personale sono riportati nel dizionario dei comportamenti (Allegato 3), che individua i comportamenti attesi per ciascun ruolo organizzativo, descrivendo elementi utili a rendere esplicito, sia al valutato sia al valutatore, quali comportamenti sono ritenuti determinati per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto. Tali voci vengono poi riportate nelle schede di valutazione dei comportamenti.</p>
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?	<p>Parzialmente</p> <p>Sono specificati i pesi attribuiti a performance organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti e capacità di valutazione (<b>non alla performance istituzionale</b>)</p>	<p>Sezione 5.1 SMVP specifica come, in base al soggetto valutato, è misurata la performance individuale. Tale valutazione si basa su diverse componenti di che possono variare nel numero e nel peso e sono definite in linea all'art. 9 del D.lgs. 150/09.</p>

7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Si	<p>Nella sezione 1 del documento di SMVP sono definiti gli obiettivi ripartiti in generali e specifici.</p> <p>La sezione 5.1 specifica le componenti della performance individuale ed il nesso agli indicatori di valutazione.</p> <p>Infine, la sezione 5.5.1.1 chiarisce che ogni obiettivo operativo è misurato da almeno un target e da un rispettivo indicatore. Il target è individuato attraverso tre valori (minimo, medio, massimo) e il punteggio attribuito è illustrato nella relativa tabella.</p> <p>L'OIV per quanto riguarda l'organizzazione del tema, considerando che gli obiettivi sono riportati a pag.4. gli indicatori a pg. 12 ed i target a pg. 16 l'OIV ritiene che l'identificazione della cascata potrebbe essere migliorata.</p>
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)	Nel documento la sezione 3 è dedicata agli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale mentre la sezione 5 descrive le procedure di valutazione.
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>La valutazione complessiva del Direttore Generale tiene conto di quattro dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Performance organizzativa: peso 60%</li> <li>- Obiettivi individuali: peso 20%</li> <li>- Comportamenti organizzativi: peso 10%</li> <li>- Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni: peso 10%</li> </ul> <p>Gli obiettivi vengono assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore.</p> <p>Organi coinvolti nella valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rettore, che valuta i comportamenti organizzativi e trasmette all'OIV la scheda di valutazione finale</li> <li>- OIV, che formula la proposta di valutazione</li> <li>- Consiglio di Amministrazione, che determina la valutazione finale e dispone l'assegnazione della retribuzione di risultato</li> </ul>	<p>Dimensioni valutazione: Sezione 5.1 SMVP</p> <p>Assegnazione obiettivi: Sezione 7 SMVP</p> <p>Organi coinvolti: Sezioni 5.5.5 e 7 SMVP</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>La valutazione complessiva dei dirigenti tiene conto di quattro dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Performance organizzativa: peso 60%</li> <li>- Obiettivi individuali: peso 20%</li> <li>- Comportamenti organizzativi: peso 10%</li> <li>- Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni: peso 10%</li> </ul> <p>Gli obiettivi vengono assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.</p> <p>Organi coinvolti nella valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale, che valuta i comportamenti organizzativi</li> <li>- Consiglio di Amministrazione, che approva la Relazione sulla performance</li> </ul>	<p>Dimensioni valutazione: Sezione 5.1 SMVP</p> <p>Assegnazione obiettivi: Sezione 7 SMVP</p> <p>Organi coinvolti: Sezione 7 SMVP</p> <p>Non ci sono dirigenti in servizio presso l'Università degli Studi dell'Aquila</p>
-----	--	---	--

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><b>Personale di categoria EP</b></p> <p>La valutazione complessiva tiene conto di quattro dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Performance organizzativa: peso 60%</li> <li>- Obiettivi individuali: peso 20%</li> <li>- Comportamenti organizzativi: peso 10%</li> <li>- Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni: peso 10%</li> </ul> <p>Gli obiettivi vengono assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.</p> <p>Organi coinvolti nella valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale, che valuta i comportamenti organizzativi</li> <li>- Consiglio di Amministrazione, che approva la Relazione sulla performance</li> </ul> <p><b>Personale di categoria D con funzioni di responsabilità</b></p> <p>La valutazione complessiva tiene conto di tre dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Performance organizzativa: peso 60%</li> <li>- Obiettivi individuali: peso 20%</li> <li>- Comportamenti organizzativi: peso 20%</li> </ul> <p>Gli obiettivi vengono assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.</p> <p>Organi coinvolti nella valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale, che valuta i comportamenti organizzativi</li> <li>- Consiglio di Amministrazione, che approva la Relazione sulla performance</li> </ul>	<p><b>Personale di categoria EP:</b></p> <p>Dimensioni valutazione: Sezione 5.1 SMVP</p> <p>Assegnazione obiettivi: Sezione 7 SMVP</p> <p>Organi coinvolti: Sezione 7 SMVP</p> <p><b>Personale di categoria D con funzioni di responsabilità:</b></p> <p>Dimensioni valutazione: Sezione 5.1 SMVP</p> <p>Assegnazione obiettivi: Sezione 7 SMVP</p> <p>Organi coinvolti: Sezione 7 SMVP</p>
12.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>2) <u>Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</u></p>	

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)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. obiettivi di performance</li> <li>2. piano del lavoro agile</li> <li>3. obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</li> <li>4. azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</li> <li>5. azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione</li> <li>6. la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</li> </ol>	<p><b>Obiettivi di performance:</b> Sezione 2.1, Sezione 2.2 e Allegato 2</p> <p><b>Piano del lavoro agile:</b> Sezione 3.2</p> <p><b>Obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione:</b> sono stati definiti nel documento contenente gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (<a href="https://www.univaq.it/include/utilities/blob.php?item=file&amp;table=allegato&amp;id=5598">https://www.univaq.it/include/utilities/blob.php?item=file&amp;table=allegato&amp;id=5598</a>) e sono richiamati nella Sezione 2.2.3 (pag. 19) e nelle Sezioni 2.1 e 2.3</p> <p><b>Azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:</b> Sezioni 2.1 e 2.2.3</p> <p><b>Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale:</b> Sezioni 2.1 e 2.2.3</p> <p><b>Strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi:</b> Sezione 3</p>
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	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)	Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici	<p>Nella Sezione 2.1 è riportato l'elenco degli obiettivi strategici associati a ogni area strategica.</p> <p>Nella sezione 2.2 sono identificate le risorse economico finanziarie</p>

16.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	No	Si invita l'Ateneo ad integrare anche alla luce delle numerose iniziative avviate in connessione al 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)	si  Sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e di azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.	<p>In particolare, come riportato nell'Allegato 2, 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), ovvero:</p> <p><b>B_i - Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare esterne all'Ateneo nell'anno di riferimento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Caricamento tirocini sti-sta-ste effettuati nell'a.a. 2021/2022 (Segreterie studenti)</li> <li>– Creazione di un regolamento dell'Ateneo sui Tirocini curriculari con relativi schemi tipo (Petrera)</li> </ul> <p><b>B_j - Proporzione di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Analisi costi-benefici per l'elaborazione di una proposta di vantaggi economici per studenti e studentesse che si iscrivono a corsi di studio maggiormente segregati rispetto al genere (Settore contributi studenteschi e borse di studio)</li> </ul> <p><b>D_d - Proporzione di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale dei Corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera universitaria, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale"</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Analisi e progettazione di un'applicazione web-based per la raccolta dei dati sulla mobilità internazionale di studenti e staff a fini statistici e monitoraggio degli indicatori (De Luca)</li> </ul> <p><b>D_h - Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico</b></p>
-----	--	---	--

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?	Sì (indicare quali)	<p>Come si evince dall'Allegato 2 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR e/o da ANVUR, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione dei risultati della didattica Incremento qualità dei dati in ANS con riferimento ai crediti acquisiti (Osservatorio statistico di Ateneo)</li> <li>• Redazione bilancio di genere: raccolta dei dati presenti sul portale MUR disaggregati per genere (Ufficio Programmazione e supporto organismi di controllo)</li> </ul>
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	1) Sempre	<p>L'Allegato 2 chiarisce per ogni obiettivo strategico il relativo obiettivo operativo, l'indicatore associato all'obiettivo ed il relativo target.</p> <p>L'OIV raccomanda di inserire all'interno del PIAO non soltanto l'elenco degli obiettivi e dei relativi target ma anche, per obiettivi quantitativi di base pluriennale, le misurazioni disponibili negli ultimi anni e le modalità di calcolo dei target.</p>
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	4) No, mai	

21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	3) Qualità erogata (standard di servizio) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze	Allegato 2 del Piano
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale	Allegato 2 1. Per esempio pag. 97 (Osservatorio statistico di Ateneo), pag. 98 (settore Rapporti con le ASL) 4. Per esempio obiettivi Area Programmazione e gestione edilizia (pag. 136)
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	3) Altro (non per tutti gli obiettivi)	Per esempio obiettivi Area Programmazione e gestione edilizia (pag. 136)
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) <b>Si</b>	Allegato 2 Da pag. 108 a pag. 135

25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	3) Altro	Come si evince dall'Allegato 2 (Pag. 111, pag. 113) sono previsti obiettivi che prevedono la definizione di un sistema di misurazione della soddisfazione dell'utenza per i servizi rivolti al pubblico, ma una valutazione esterna sarà possibile solo dopo un periodo di utilizzo del sistema.
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)		
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	2) 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 Si, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo	La Sezione 5.4 SMVP descrive l'articolazione della fase di monitoraggio e della gestione delle criticità che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	3) banche dati dell'ateneo	

30.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	<p>L'OIV riceve periodicamente dall'Ufficio Programmazione e controllo organismi di controllo dell'Ateneo un report contenente informazioni in merito allo stato di avanzamento degli obiettivi organizzativi e individuali e, sulla base del documento ricevuto, effettua una verifica a campione.</p> <p>Dal monitoraggio ricevuto nel mese di maggio è emerso che a quella data la percentuale di realizzazione degli obiettivi era pari al 15%. In occasione della riunione del 21 giugno 2022 è stata effettuata una verifica, conclusa con esito positivo, su due obiettivi contenuti nell'elenco ricevuto (assegnati all'Area Affari generali e alla Segreteria studenti dell'area di scienze umane).</p>
-----	--	--	--