

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) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP è stato aggiornato a seguito dell'applicazione dei SMVP degli anni precedenti e alla luce delle evidenze emerse dalle relative esperienze applicative dei Cicli della Performance. Nelle more della conclusione delle attività relative al Ciclo della Performance per l'anno 2021, l'Ateneo ha confermato al momento, anche per l'anno 2022, lo stesso SMVP per quanto concerne i contenuti, adeguandolo, nella forma, alle Linee guida per un linguaggio amministrativo rispettoso del genere dell'Università per Stranieri di Siena.
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	1) Si 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?	1) Si 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?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	All'interno delle 6 Aree comportamentali definite dall'Ateneo è dettagliata una serie di comportamenti attesi tra i quali vengono individuati complessivamente n. 20 comportamenti in relazione alla categoria di appartenenza del personale. In base al ruolo ricoperto,

		2) No 3) Altro (specificare)	la valutazione dei comportamenti organizzativi ha un peso diverso nella definizione della performance individuale.
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?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizza le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	La valutazione finale annuale di ogni obiettivo viene effettuata misurando il grado percentuale di rispetto del target, relativo all'indicatore individuato, stabilito per l'annualità di riferimento. Gli esiti relativi a ciascun obiettivo vengono poi composti per ottenere la misurazione annuale della Performance organizzativa di Ateneo in un unico valore percentuale, che rende conto del risultato complessivo rispetto a quanto programmato. Tale sintesi viene effettuata tramite la pesatura percentuale degli obiettivi di Performance organizzativa di Ateneo, stabilita dal Piano Integrato sulla base della specifica rilevanza e complessità
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)		La valutazione della direttrice generale, la quale ha funzioni di complessiva gestione ed organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, sulla base delle indicazioni fornite dagli organi di indirizzo politico, riguarda il conseguimento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore, riportati nel Piano Integrato. Alla direttrice generale è assegnato un numero limitato di obiettivi di largo respiro, che coinvolgono l'intera Amministrazione, oppure di maggior dettaglio – aventi tipicamente orizzonte annuale – ma ritenuti particolarmente rilevanti per l'impatto che può derivarne. La direttrice generale risponde pertanto del conseguimento di tutti gli obiettivi organizzativi di Ateneo definiti nel Piano Integrato, comprese le azioni di trasparenza e anticorruzione, della Performance Organizzativa delle Strutture di cui è responsabile, nonché degli (eventuali) obiettivi specifici definiti nel contratto individuale ovvero di quelli che il Consiglio di Amministrazione può decidere annualmente di conferirle (secondo le previsioni dell'art. 9 c. 1-bis del

		<p>D.Lgs. n. 150/2009). La valutazione annuale della direttrice generale si basa dunque sui seguenti elementi: Performance Organizzativa di Ateneo: Peso 70% (senza obiettivi individuali), 60% (con obiettivi individuali); Performance Organizzativa di Struttura: Peso 10%; Comportamenti Organizzativi: Peso 20%; (Eventuali) obiettivi individuali: Peso 0% (senza obiettivi individuali), 10% (con obiettivi individuali). In caso di affidamento di strutture ad interim, la Performance Organizzativa di Struttura utile alla misurazione della Performance individuale della direttrice generale corrisponde alla media tra le Performance Organizzative di Struttura di tutte le strutture assegnate alla stessa. In seguito a quanto stabilito dal Decreto Interministeriale MIUR/MEF n. 194 del 30 marzo 2017 relativo alla “Determinazione del trattamento economico dei direttori generali delle Università statali e degli Istituti statali ad ordinamento speciale per il quadriennio 2017-2020”, in aggiunta alla retribuzione stipendiale, alla direttrice generale compete una retribuzione di risultato pari ad un massimo del 20% del trattamento stipendiale lordo annuo, da erogarsi in proporzione ai risultati conseguiti agli obiettivi assegnati, attestati dalla Relazione sulla Performance validata dal Nucleo di Valutazione. L’indennità di risultato prevista dal contratto individuale è corrisposta alla direttrice generale, al termine del Ciclo di gestione della Performance, in misura correlata al grado della performance complessivamente raggiunta. Nell’ottica di garantire un’effettiva premialità e un’adeguata differenziazione degli importi della quota di risultato in funzione del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e delle capacità manageriali dimostrate, il grado di Performance complessivamente raggiunto è graduato nei seguenti livelli di merito: Grado di Performance complessivamente raggiunto da 90,01% a 100%: Quota % corrispondente della retribuzione di risultato pari al 100%. Grado di Performance complessivamente raggiunto da 50,01% a 90%: Quota % corrispondente della retribuzione di risultato pari al risultato finale % *100. Grado di Performance complessivamente raggiunto da 0% fino a 50%: Quota % corrispondente della retribuzione di risultato pari a 0</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</p>	<p>La valutazione della dirigente compete alla direttrice generale, come l’individuazione, all’inizio di ogni anno solare, degli obiettivi operativi specifici da affidare alla dirigente, nell’ambito delle specifiche macro-aree caratterizzanti la posizione organizzativa ricoperta, sulla base delle politiche generali dell’Ateneo e di ulteriori eventuali indicazioni da parte degli altri Organi di governo. La performance della dirigente viene espressa</p>

risultati)	<p>in relazione ai seguenti aspetti: Performance Organizzativa di Ateneo: Peso 40%; Performance Organizzativa di Struttura: Peso 40% (senza obiettivi individuali), 30% (con obiettivi individuali); Comportamenti Organizzativi: Peso 20%; (Eventuali) obiettivi individuali: Peso 0% (senza obiettivi individuali), 10% (con obiettivi individuali). In caso di affidamento di strutture ad interim, la Performance Organizzativa di Struttura utile alla misurazione della Performance individuale della dirigente è data dalla media tra le Performance Organizzative di Struttura di tutte le strutture assegnate alla stessa. Ai sensi dell'art.5, del D.Lgs. n. 286/1999, la valutazione della dirigente compete alla direttrice generale. Al termine del periodo di riferimento, per la valutazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti, la dirigente trasmetterà annualmente alla direttrice generale un apposito report evidenziando il grado di raggiungimento degli obiettivi definiti dalla direttrice generale. Il trattamento economico accessorio della dirigente è correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. Al risultato finale conseguito dalla dirigente, attestato dall'apposita scheda, è collegata la retribuzione di risultato ai sensi della normativa vigente, nei limiti delle risorse disponibili a tal fine, o l'eventuale applicazione delle misure di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. In relazione a quanto previsto dall'art. 24, c. 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il trattamento accessorio collegato ai risultati della dirigente conseguiti costituisce almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva della dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità e un'adeguata differenziazione degli importi della quota di risultato in funzione del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e delle capacità manageriali dimostrate, il grado di Performance complessivamente raggiunto dalla dirigente è graduato nei seguenti livelli di merito: Grado di Performance complessivamente raggiunto da 90,01% a 100%: Quota % corrispondente della retribuzione di risultato pari al 100%. Grado di Performance complessivamente raggiunto da 50,01% a 90%: Quota % corrispondente della retribuzione di risultato pari al risultato finale % *100. Grado di Performance complessivamente raggiunto da 0% fino a 50%: Quota % corrispondente della retribuzione di risultato pari a 0.</p>
------------	--

<p>11.</p>	<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>Il personale inquadrato nella categoria EP si connota per peculiari caratteristiche e prerogative che lo distinguono dal restante personale (art. 71 del CCNL 2006-2009, non modificato dal CCNL 2016-2018); è infatti dotato di un particolare grado di autonomia relativo alla soluzione di problemi complessi di carattere professionale e/o organizzativo, oltre che da un particolare grado di professionalità, relativo non tanto alla mera correttezza tecnica o gestionale delle soluzioni adottate, quanto piuttosto alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti, comportando quindi un particolare orientamento delle attività svolte ai risultati da conseguire, e costituisce un nodo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi delle amministrazioni. Al personale EP possono essere inoltre conferiti specifici incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche, ovvero funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o comunque di alta qualificazione e specializzazione. La direttrice generale ogni anno, sulla base degli obiettivi strategici dell'Ateneo, individua e concorda con il/la Responsabile di Area/Struttura un numero limitato di obiettivi di carattere operativo ed obiettivi organizzativi della Struttura di cui questi è responsabile, che si rendano utili in considerazione alle peculiarità dell'Ateneo, collegati all'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo stesso. Qualora gli obiettivi coinvolgano l'operatività di altre strutture organizzative, è prevista l'evidenziazione della trasversalità dell'obiettivo nonché la condivisione delle azioni con i/le relativi/e responsabili. La valutazione annuale della Performance del personale inquadrato nella categoria EP si basa sui seguenti elementi: EP Responsabili di Area: Performance Organizzativa di Ateneo: Peso 35%; Performance Organizzativa di Struttura: Peso 40% (senza obiettivi individuali), 30% (con obiettivi individuali); Comportamenti Organizzativi: Peso 25%; (Eventuali) obiettivi individuali: Peso 0% (senza obiettivi individuali), 10% (con obiettivi individuali). EP responsabili di Struttura/Servizio con o senza collaboratori: Performance Organizzativa di Ateneo: Peso 25%; Performance Organizzativa di Struttura: Peso 45% (senza obiettivi individuali), 35% (con obiettivi individuali); Comportamenti Organizzativi: Peso 30%; (Eventuali) obiettivi individuali: Peso 0% (senza obiettivi individuali), 10% (con obiettivi individuali). Con la sottoscrizione del CCNL 2016-2018 non sono intercorse variazioni relativamente al sistema retributivo accessorio per gli EP, per cui rimangono</p>
------------	---	---

			valide le disposizioni dell'art. 76 del CCNL 2006-2009 in base al quale sono previsti due istituti, la Retribuzione di Posizione e la Retribuzione di Risultato: la prima deve essere articolata su un massimo di tre fasce, definite annualmente dall'Ateneo sulla base della capienza del Fondo; la seconda è collegata alla valutazione e può variare da una quota compresa tra il 10% ed il 30% della Retribuzione di Posizione. La valutazione conclusiva della Performance del personale inquadrato nella categoria EP è finalizzata alla corresponsione della Retribuzione di Risultato. Grado di Performance complessivamente raggiunto da 90,01% a 100%: Quota % corrispondente della retribuzione di risultato pari al 100%
12.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</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)	<p>1) obiettivi di performance</p> <p>2) piano del lavoro agile</p> <p>3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</p> <p>4) elenco delle procedure da semplificare</p> <p>5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</p> <p>6) azioni finalizzate</p>	

		<p>a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione</p> <p>7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</p>	
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	<p>1) Si</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	
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)	<p>1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici</p> <p>2) Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale</p> <p>3) Si ma in modo casuale e poco coordinato o col piano strategico dell'ateneo</p> <p>4) No.</p>	
16.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	<p>1) Si (indicare quali)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	Nel ribaltamento degli obiettivi anno 2022 alla dirigente, la direttrice generale ha assegnato alla Struttura di Ricerca il seguente obiettivo: Obiettivo n. 9 da Piano Strategico "Rafforzamento delle strutture di ricerca" - Azioni Operative: "Predisposizione atti amministrativi a supporto della realizzazione del Progetto Ecosistema Innovazione THE - Tuscany Health Ecosystem"
17.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale	<p>1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.</p> <p>2) Si ma con riferimento ad un</p>	

	del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	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?	1) Si (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	Nel ribaltamento degli obiettivi anno 2022, la direttrice generale ha assegnato ai/le responsabili dell'Area Risorse Finanziarie, della Segreteria Generale e dell'Area Acquisti Centralizzati e Servizi Tecnici il seguente obiettivo: Obiettivo n. 8 da Piano Strategico "Acquisizione di risorse nuove" – Azioni Operative: "Istruire il processo di rinegoziazione/estinzione del mutuo stipulato dall'Ateneo nel 2007 per il finanziamento di investimenti nella ricerca, con scadenza 31/12/2037".
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	1) Sempre 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 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto 8) Altro (specificare)	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>1) Si tiene conto delle serie storiche 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 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)</p>	
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	<p>1) Si 2) No 3) Altro (specificare)</p>	In fase di ribaltamento degli obiettivi anno 2022 alla dirigente e ai/le responsabili di Area/Struttura, la direttrice generale ha indicato per ciascun obiettivo il relativo collegamento alle voci di budget 2022
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<p>1) Si 2) No 3) Altro (specificare)</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>1) Si (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	Studenti/esse tramite questionari di gradimento
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 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?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
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) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)	<p>Nel corso dell'anno è prevista una verifica della permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità. Nel mese di luglio l'Amministrazione procede con una verifica di avanzamento al 30 giugno degli obiettivi assegnati, a conclusione della quale predispone un report che illustra l'andamento della performance, da trasmettere al Nucleo di Valutazione entro il mese di settembre. Tale organo dell'Ateneo, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, esamina le evidenze fornite e, se lo ritiene necessario, segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare interventi correttivi. È comunque richiesto alla dirigente e ai/alle responsabili delle Aree/Strutture un "monitoraggio continuo" degli obiettivi assegnati, avendo cura di segnalare tempestivamente eventuali scostamenti significativi rispetto a quanto concordato all'inizio dell'anno. In questi casi l'Amministrazione provvederà a segnalare al Nucleo di Valutazione le criticità emerse al di fuori della fase prevista di monitoraggio.</p>
29.	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)	
30.	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)	<p>Attraverso la visione della Relazione della Direttrice Generale sugli Obiettivi Operativi assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione e della Relazione di Ateneo sulla Performance</p>