

Università per Stranieri di Perugia

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione

2022

(Documento approvato nella riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 19 luglio 2022)



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)	Si. Le principali modifiche apportate sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none">- è stata inserita un'apposita sezione dedicata alla valutazione della Performance individuale del Direttore Generale- sono state modificate le schede per la valutazione della performance individuale dei Responsabili di struttura (allegato 1)- sono stati modificati gli item e i valori attesi nelle schede per la valutazione dei comportamenti per tutte le categorie di personale per permettere la valutazione anche della produttività (allegato 2)- nella sezione relativa alla performance organizzativa delle strutture amministrative sono stati inseriti i criteri di misurazione e valutazione del livello raggiunto- è stato inserito un paragrafo dedicato al lavoro agile e Performance
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)	Si.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	Si.
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)	Si.
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) 2) No 3) Altro (specificare)	Si e sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto.
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)	Si. Nell'allegato 1 al SMVP 2022, sono riportate le schede di valutazione di varie categorie di personale PTA e dei Collaboratori esperti linguistici di madrelingua italiana a tempo indeterminato (CEL) in cui si può evincere il peso attribuito alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali, ai comportamenti.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
7	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Si.
8	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Si. L'Ateneo ha individuato un metodo di valutazione che si basa sulla misurazione del raggiungimento di obiettivi operativi di performance organizzativa che derivano, a cascata, dagli obiettivi strategici individuati in fase di pianificazione. Vengono quindi individuate le responsabilità sugli obiettivi e ad ogni obiettivo viene associato un indicatore al fine di misurare il grado di raggiungimento dello stesso. Nella successiva fase di valutazione si realizza l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati al fine di formulare una valutazione che tenga conto anche dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento e lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.
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 performance attesa del Direttore Generale viene misurata e valutata con riferimento ai seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none">- risultati della Performance organizzativa dell'Ateneo (peso 40%): realizzazione dei Macro Obiettivi (MO) operativi delle strutture amministrative. Ciascun MO si intenderà realizzato se è raggiunto il livello target degli indicatori per almeno il 70% degli obiettivi operativi in cui esso è articolato. Valutatore: Nucleo di Valutazione;- realizzazione di specifici Obiettivi di Performance Istituzionale (peso 40%) assegnati in sede di Piano Integrato della Performance. Valutatore: Nucleo di Valutazione;- Comportamenti Organizzativi (peso 20%). Valutatore: Rettore. Gli obiettivi per l'anno in corso vengono assegnati al Direttore Generale dal



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e inseriti nel Piano Integrato della performance. Per ciascuno di essi vengono definiti i risultati da raggiungere, individuati degli indicatori di prestazione (nominali/ordinali/cardinali/temporali/qualitativi), definito un valore iniziale e dei target di riferimento per determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo.</p> <p>Valutazione complessiva: il Consiglio di Amministrazione valuta annualmente l'attività del Direttore Generale in base alle proposte formulate dal Rettore e dal Nucleo di Valutazione.</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>La valutazione della performance individuale dei dirigenti, del personale tecnico amministrativo e dei CEL di madrelingua italiana ha luogo con riferimento a due ambiti distinti e integrati di valutazione, attraverso l'attribuzione di punteggi fino ad un massimo complessivo di 100 punti:</p> <p>a. valutazione della performance organizzativa (risultati raggiunti dalla struttura/settore): i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati nel Piano Integrato della performance, che incidono sulla valutazione generale per:</p> <ul style="list-style-type: none">“ un massimo di 70 punti per i dirigenti, di cui: - un massimo di 60 punti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; - un massimo di 10 punti per il contributo alla performance di Ateneo in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale;“ un massimo di 60 punti per il personale T.A. con incarichi di responsabilità, di cui: - un massimo di 50 punti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; - un massimo di 10 punti per il contributo alla performance di Ateneo in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale;“ un massimo di 60 punti per il personale T.A. di categoria EP senza



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>responsabilità, per il raggiungimento degli eventuali obiettivi individuali assegnati;</p> <ul style="list-style-type: none">“ un massimo di 20 punti per i CEL di madrelingua italiana, di cui: - un massimo di 15 punti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; - un massimo di 5 punti per il contributo alla performance di Ateneo in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale; <p>b. valutazione delle competenze comportamentali: l'accertamento della produttività, intesa come positivo risultato sia nel rapporto tra lavoro adeguatamente svolto e tempo di esecuzione, sia nelle connesse competenze comportamentali, che incide sulla valutazione generale per:</p> <ul style="list-style-type: none">“ un massimo di 30 punti per i dirigenti;“ un massimo di 40 punti per il personale T.A. con incarichi di responsabilità;“ un massimo di 100 punti per il personale T.A. senza incarichi di responsabilità (ad esclusione della categoria EP a cui sono assegnati obiettivi individuali);“ un massimo di 40 punti per il personale T.A. di categoria EP senza responsabilità, a cui sono assegnati obiettivi individuali;“ un massimo di 80 punti per i CEL di madrelingua italiana. <p>Ai fini della valutazione delle competenze comportamentali sono state elaborate le Schede di valutazione di seguito elencate, riferite alle diverse categorie di appartenenza dei valutati e allegate al SMVP (allegato 2).</p>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)		Si veda punto di attenzione precedente
12	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none">1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento4) Altro (specificare)	Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	1) obiettivi di performance 2) piano del lavoro agile 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione 4) elenco delle procedure da semplificare 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione 7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi	– obiettivi di performance – piano del lavoro agile – obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione – azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione – la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi
14	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Si.
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?	1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici 2) Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Si ma in modo casuale e poco coordinato col	Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	(scegliere una sola opzione)	piano strategico dell'ateneo 4) No.	
16	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Si (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	No.
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)	1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 2) Si ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 3) No.	Si ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.
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)	No.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	Sempre.
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	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) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto 8) Altro (specificare)	<ul style="list-style-type: none">– Tempistiche/scadenze– Altro: indicatori numerici, in percentuale– Impatto: nel PIAO 2022-2024, per l'obiettivo specifico di valore pubblico e il relativo indicatore, è prevista la misurazione dell'impatto (outcome)
22	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	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	<ul style="list-style-type: none">– Si tiene conto delle serie storiche– Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale– Altro: in alcuni casi si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	
23	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Sì, ove previste.
24	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Altro: nel Piano sono assegnati obiettivi ai Segretari dei Dipartimenti e dei Centri
25	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	No
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.)	



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	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 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)	Si. 1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo
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)	Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
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)	Sì, con controlli a campione