

**Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione
del ciclo della performance dell'università***

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTEZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	1) Si	Le principali novità del nuovo SMVP sono le seguenti: - aggiunta di esempi di condotta per gli indicatori comportamentali (pp.20-21) sulla base delle Linee Guida per la Valutazione della performance individuale, PDCM, 5 dicembre 2019; - revisione terminologica volta ad armonizzare maggiormente il ciclo della performance con il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo.
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	1) Si	Il SMVP 2022, sezione 3. Monitoraggio e (auto)valutazione, illustra nel dettaglio il processo di monitoraggio in itinere. La Tabella 4.Timeline relativa alla performance istituzionale e organizzativa di pag.17 sintetizza le attività, i soggetti, l'output e la finalità, il periodo, sia per il monitoraggio infrannuale che per quello finale.
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	Il SMVP 2022, sezione 1. Ciclo di gestione della performance, definisce il modello architetturale dell'Ateneo, con una chiara integrazione tra programmazione strategica, operativa e finanziaria e una maggiore integrazione della performance organizzativa con quella individuale. In particolare, la performance istituzionale fa riferimento all'Ateneo nel suo complesso ed esprime la capacità dello stesso di raggiungere gli obiettivi strategici che si è prefissato (pag.10). La performance organizzativa è distinta in performance organizzativa delle strutture accademiche e performance organizzativa delle strutture operative (pp.10-11). La prima fa riferimento ai singoli Dipartimenti ed esprime la capacità degli stessi di concorrere al raggiungimento di determinati obiettivi strategici di Ateneo mediante le proprie iniziative accademiche. La seconda riguarda la sola componente tecnico-amministrativa e fa riferimento a tutte le strutture operative dell'Ateneo (a questo livello, la

			componente tecnico amministrativa di un singolo Dipartimento è considerata una struttura operativa). La performance individuale (pag. 13) è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dall'individuo che opera nell'organizzazione.
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	1) Si	Nella sezione 1. Ciclo di gestione della performance, nel paragrafo Soggetti coinvolti (pag.5), sono riportati i principali soggetti (con ruoli e responsabilità) che in Ateneo sono coinvolti nel ciclo della performance.
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si	Nell'Allegato 2 Comportamenti organizzativi (pp.20-21) sono riportati gli indicatori comportamentali. Il peso dei comportamenti organizzativi sulla performance individuale è rapportato al ruolo e al livello di responsabilità, come riportato a pag. 16 nella Tabella 2. Griglia di valutazione della performance individuale complessiva.
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	La Tabella 2. Griglia di valutazione della performance individuale complessiva di pag.16 riporta i pesi per le tre dimensioni (risultati conseguiti/performance organizzativa, competenze manageriali e comportamento organizzativo) che compongono la performance individuale. Le tre dimensioni concorrono con pesi diversi alla performance complessiva di ogni singolo dipendente; i pesi sono rapportati al ruolo e al livello di responsabilità, come riportato in Tabella 2. Tutti gli obiettivi (operativi e individuali) nonché il comportamento organizzativo e le competenze manageriali sono rapportati a un valore massimo di realizzazione pari al 100%. La percentuale di risultato della performance individuale complessiva è determinata dalla loro somma ponderata con i pesi riportati sempre in Tabella 2.
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - target?	1) Si	Il SMVP 2022 prevede due paragrafi: - Indicatori di performance (pag.9), dove viene definito formalmente un indicatore (caratterizzato da baseline, target ed eventuale soglia) e gli indicatori vengono classificati in base alla loro effettiva funzione; - Performance organizzative delle strutture operative (pag.12), dove viene esplicitato il metodo di calcolo del Tasso di Raggiungimento dell'Indicatore (TRI) e il Tasso di Raggiungimento dell'Obiettivo (TRO).

8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si	Il SMVP 2022 alla sezione 1. Ciclo di gestione della performance, paragrafo Visione e principi generali, individua le seguenti fasi: Programmazione, Monitoraggio e (auto)valutazione, Rendicontazione dei risultati. Per ciascuna fase sono state individuate le dimensioni, i tempi, le modalità, i soggetti e le relative responsabilità.
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 della performance del Direttore Generale viene effettuata secondo il seguente iter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a valle dell'approvazione del PIAO, il CdA, su proposta del Rettore, assegna gli obiettivi al Direttore Generale per l'anno X ed eventualmente per il triennio X...X+2; - a valle della Relazione annuale sulla performance relativa all'anno X, il Nucleo di Valutazione (NdV) valuta i risultati conseguiti dal Direttore Generale; - Il Rettore, acquisita la valutazione avanzata dal NdV, integra la valutazione relativa alle capacità manageriali e propone la valutazione complessiva del Direttore Generale al CdA che delibera in merito. <p>I pesi per le dimensioni (risultati conseguiti, competenze manageriali) che concorrono alla misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale sono riportati a pag.16 nella Tabella 2 Griglia di valutazione della performance individuale complessiva.</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 viene effettuata dal Direttore Generale. Alla performance individuale concorrono le seguenti dimensioni: 1. Risultati rispetto ad obiettivi operativi della struttura (performance complessiva della struttura); 2. Competenze manageriali; 3. Comportamenti organizzativi.</p> <p>I pesi per le tre dimensioni sono riportati a pag.16 nella Tabella 2. Griglia di valutazione della performance individuale complessiva del SMVP. Gli obiettivi, individuati dal Direttore Generale di concerto con dirigenti e i vari responsabili di struttura, sono stati assegnati formalmente con l'approvazione del PIAO. Le fasi della misurazione e valutazione della performance individuale (attività/soggetti/tempi) sono sintetizzate a</p>

			pag. 17 nella Tabella 4. Timeline relativa alla performance istituzionale e organizzativa. Il SMVP 2022 prevede nella misurazione e valutazione della performance individuale l'utilizzo di strumenti, quali i colloqui di feedback.
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>Nella sezione 1.Ciclo di gestione della performance, paragrafo Soggetti coinvolti, sono elencati i soggetti coinvolti nella misurazione e valutazione della performance individuale, seguendo la convenzione "valutatore->valutato". In particolare, la valutazione dei Responsabili di UO di primo livello viene effettuata dal Direttore Generale. Per le UO di II livello viene effettuata dai responsabili per il personale loro assegnato. Per i Dipartimenti il Personale Tecnico Amministrativo afferente agli stessi viene valutato dai Direttori.</p> <p>La misurazione e valutazione avviene secondo quanto riportato al precedente punto 10.</p> <p>Per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance individuale, il NdV rileva che il SMVP 2022 (pag.5) <<si basa sul principio della responsabilità diffusa della valutazione, secondo cui ogni responsabile di II livello è chiamato a proporre la valutazione dei propri collaboratori diretti. Questo al fine di accrescere una maggiore consapevolezza del ruolo organizzativo rivestito e rendere più effettivo il risultato della valutazione>>.</p>
12.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo?	2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	
PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
13.	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla	1) Obiettivi di performance; 2) Piano del lavoro agile; 3) Obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione;	

	Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'Ateneo?	7) Strategia di gestione e sviluppo del personale e obiettivi formativi	
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	1) Si	Gli obiettivi risultano essere tutti temporizzati. Gli obiettivi sono da conseguirsi entro il 31 dicembre 2022 e quando le attività si protrarranno anche per gli anni successivi ciò è evidente grazie alla presenza di target predefiniti su un orizzonte temporale riferito al triennio '22-'24.
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	Dall'analisi dei contenuti del PIAO, in particolare Allegato Mappa degli obiettivi di performance organizzativa, si evince il collegamento con la <i>mission</i> , con gli obiettivi strategici e con le priorità politiche. Risulta chiaramente esplicitato il <i>cascading</i> degli obiettivi: partendo dagli obiettivi strategici di Ateneo individuano obiettivi operativi, corredati di indicatori di performance e di target di raggiungimento. Gli obiettivi operativi sono espressamente definiti allo scopo di contribuire al conseguimento degli obiettivi strategici e tale " <i>coerenza degli obiettivi operativi rispetto a quelli strategici e alla vigente normativa succitata e la valutazione del loro target sono state analizzate e condivise con i responsabili di struttura</i> " (pag.11 PIAO '22-'24).
16.	Nel Piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	2) 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)?	1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'Ateneo in PRO 3	Nell'ambito del Programma di sviluppo sostenibile per l'Unical e degli obiettivi previsti dal DM n. 2503 del 09/12/2019, si rileva che l'Ateneo ha previsto nel PIAO '22-'24 i seguenti obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> sviluppo programmi di incubazione e affiancamento imprese; Formazione alla cultura d'impresa rivolta ai dottorandi (nell'ambito dell'obiettivo B. Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese); soddisfare un maggior numero di domande di posti alloggio da parte degli studenti (per la cui misurazione è stato associato l'indicatore PRO 3); favorire l'accessibilità e l'inclusione in Ateneo degli studenti;

			<p>Accoglienza e accompagnamento alla vita nel campus per gli studenti internazionali (nell'ambito dell'obiettivo C. Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze);</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Erasmus without paper</i> (nell'ambito dell'obiettivo D. Essere protagonisti di una dimensione internazionale); • obiettivi legati alla dematerializzazione e digitalizzazione dei processi: gestione calendari aule, registro on line, revisione ciclo passivo, dematerializzazione missioni, workflow di approvazione autorizzazione incarichi extraistituzionali (nell'ambito dell'obiettivo E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università).
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	Gli indicatori legati all'obiettivo riduzione giorni medi di pagamenti sono stati costruiti in coerenza con l'indicatore globale di tempestività previsto dalla normativa vigente.
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente?	2) Nella maggior parte dei casi	Gli obiettivi di natura progettuale, allo stato attuale, non sono accompagnati da una adeguata descrizione delle attività da realizzare e delle relative tempistiche.
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	3) Solo in alcuni casi	<ul style="list-style-type: none"> - In coerenza con la complessità dell'obiettivo e/o con il livello di raggiungimento dello stesso nel corso del tempo è stato definito un numero adeguato di indicatori (obiettivi operativi che prevedono più indicatori: sviluppo di percorsi linguistici trasversali rivolti agli studenti; implementazione e valutazione del Piano di azione per lo sviluppo e il consolidamento del PE; riduzione gg medi di pagamento; revisione ciclo passivo e implementazione sistema); - per gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti è stato previsto uno specifico indicatore identificabile dalla sigla 'DIP'.
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi?	1) Efficacia 4) Qualità percepita (customer satisfaction)	Il raggiungimento degli obiettivi viene misurato attraverso indicatori di efficacia (es. % di richieste a cui si è data avvio al procedimento amministrativo entro 1 g lavorativo dalla richiesta; qualità percepita (es.

		5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze	customer satisfaction per le strutture CR, DT, DRU); SÌ/NO (es. dematerializzazione e digitalizzazione processo percorso 24 CFU); tempistiche/scadenze (es. riduzione gg medi di pagamento).
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto?	6) Altro	La definizione dei target è avvenuta tenendo conto: - del valore di partenza (baseline); - dei risultati del monitoraggio della performance 2021, per gli obiettivi previsti nel Piano Integrato 2021.
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	3) Altro	Le risorse finanziarie sono indicate solo per una parte degli obiettivi, anche perché la maggior parte degli obiettivi presenti nel PIAO viene perseguita con la sola forza lavoro in servizio nelle strutture incaricate.
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì	Nel PIAO la programmazione attuativa delle strutture accademiche (Dipartimenti) integra quella delle strutture operative tecnico-amministrative dell'Amministrazione Centrale ed è basata su specifici indicatori. A questo livello la componente tecnico-amministrativa di un singolo Dipartimento è una struttura operativa. Nel PIAO sono 10 gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti: 1. Ridefinizione dei testi della SUA-CdS; 2. Dematerializzazione processo di gestione copertura attività formative; 3. Analisi e ottimizzazione processi e dati trasmessi ad ANS; 4. Riduzione gg medi di pagamento; 5. Dematerializzazione missioni; 6. Revisione ciclo passivo e implementazione sistema; 7. Adozione sistema di gestione calendari e aule; 8. Adozione registri delle lezioni online; 9. Dematerializzazione tirocini curriculari; 10. Implementazione nuovo Portale di Ateneo. La programmazione attuativa delle strutture accademiche si completa con i Piani Strategici Dipartimentali, con i quali i Dipartimenti vanno ad attuare la programmazione strategica di Ateneo e contribuiscono a perseguire alcuni obiettivi strategici di Ateneo definendo iniziative accademiche da intraprendere nelle seguenti aree: Formazione, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione.
25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e	1) Sì	A tre strutture (CR, DT, DRU) sono stati assegnati obiettivi di "customer satisfaction", obiettivi che prevedono indicatori/target di customer satisfaction aventi come riferimento i dati relativi ai questionari Good

	che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?		Practice. Gli utenti interessati sono: Personale Tecnico Amministrativo, Studenti del I anno e Studenti del II anno.
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari	Good Practice.
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	1) Si	I risultati delle indagini condotte nell'ambito del Progetto Good Practice hanno consentito di ottenere preziose informazioni, anche in confronto con gli altri Atenei partecipanti, favorendo un utile benchmark sia in termini di efficacia dei servizi, differenziati in base alla categoria di appartenenza. I risultati sulle indagini di customer satisfaction di Ateneo sono stati inseriti come obiettivi di performance organizzativa delle strutture operative. In particolare è stato previsto di assegnare ad alcune strutture operative un obiettivo con un indicatore di customer satisfaction (si veda precedente punto 25).
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?	1) Si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) E' previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) Si rimodula l'obiettivo	Il SMVP vigente (pag.11) prevede un momento di formale monitoraggio intermedio condotto dalla Direzione Generale (con un Resoconto intermedio sulla performance) e dal NdV (che riceve e analizza la Relazione della DG) allo scopo di rilevare tempestivamente eventuali criticità e mettere in atto le azioni correttive utili al loro superamento, anche tramite la rimodulazione di obiettivi, indicatori o target (con l'approvazione del CdA).
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?	1) Dati certificati e pubblicati 3) Anche dati dell'Ateneo 4) Anche dati esterne 6) Altro (specificare)	Per la misurazione finale dei risultati, le fonti dei dati sono: dati certificati e pubblicati (es. Questionari Good Practice); Anche dati dell'Ateneo (es. Penthao, Sprint, Esse3); Anche dati esterne (es. ANS); Altro (es. Relazione del monitoraggio del personale responsabile della gestione dell'obiettivo, accompagnata da prove documentali).
30.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	2) No	

**Allegato 3 - ANVUR - Linee Guida 2022 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione - Allegato alla Delibera del Consiglio Direttivo n. 59 del 24 marzo 2022. Approvata nella seduta del NdV UniCal del 21-25 luglio 2022.*