

	<b>Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna</b>  <b>(D. Lgs. 19/2012, Art.12 e Art.14)</b>	  Scadenza procedura 15/10/2023
---	---	--

## Università degli Studi di Napoli Federico II

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università - Linee Guida Anvur 2023

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	<b>1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) X</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Sì. Il documento è stato complessivamente riorganizzato e semplificato, in particolare per quanto riguarda la schematizzazione della tipologia di obiettivo riconducibile a ciascuna delle categorie di valutati e della sequenza procedimentale relativa alla procedura di conciliazione. Il SMVP 2023 ha parzialmente modificato il modello di rilevazione della performance organizzativa di struttura e, con particolare riferimento agli obiettivi collegati al miglioramento di efficacia/efficienza (obiettivi di continuità), ha introdotto un deflettore a soglie in base alla percentuale di procedimenti/adempimenti che mostrino dei ritardi
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<b>1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) X</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Sì, sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto dal valutato.

3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	<b>1) Si X</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Sì, i pesi vengono esplicitati per ciascuna categoria di personale. Per quanto riguarda il Direttore Generale i pesi sono così ripartiti: 50% (obiettivi individuali e obiettivi organizzativi di ateneo o trasversali); 5% (ascolto dell'utenza); 45% (comportamenti).  Personale dirigente: 45% (obiettivi individuali e obiettivi organizzativi di ateneo o trasversali); 5% (obiettivi collegati al miglioramento di efficienza e efficacia); 5% (ascolto dell'utenza); 45% (comportamenti).  Per quanto riguarda il personale TA, l'articolazione degli obiettivi e il peso varia in relazione al ruolo. Il dettaglio dei pesi per ciascuna categoria di personale è riportato nelle tabelle in allegato al SMVP.  In merito, il NdV si è espresso sollecitando una semplificazione del sistema di obiettivi e una più chiara e sintetica presentazione delle modalità di valutazione delle diverse categorie di personale.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si <b>2) No X</b> 3) Altro (specificare)	No, potrebbe essere utilmente recuperata tramite un Glossario. In generale, sebbene sia stata realizzata una azione importante di sintesi del documento, questo presenta ancora dei margini di miglioramento dal punto di vista della comprensibilità per un/una utente non specializzato/a.
5.	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) <b>2) No X</b> 3) Altro (specificare)	All'interno del SMVP misurazione e valutazione sono trattati sostanzialmente insieme. Le schede per la valutazione dei dirigenti, fornite in allegato al SMVP, differenziano meglio queste due fasi. Sarebbe utile per il futuro includere in modo più chiaro questa differenza all'interno del SMVP.
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti)		Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono individuati nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). IN particolare si fa riferimento all'Allegato 2.2.2 al PIAO 2023-25. La proposta di valutazione della

	nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		performance del Direttore Generale è formulata dal Nucleo di Valutazione - sentito il Rettore per la valutazione degli obiettivi di comportamento - ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo. Per la tipologia e il peso si veda punto 3. La principale novità rispetto al 2022 riguarda la voce relativa all'ascolto dell'utenza (5% del totale), che non era contemplata nella versione dell'anno precedente.
7.	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) se variata rispetto all'anno precedente		Gli obiettivi assegnati dal Direttore Generale al personale dirigente sono individuati nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.). La valutazione della performance dei/delle Dirigenti è svolta dal Direttore generale. La valutazione dei Dirigenti si esprime come indicato al punto 3. La principale novità del 2023 riguarda l'introduzione di una quota di performance legata alla rilevazione dell'ascolto dell'utenza.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li><b>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b></li> <li>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>4) Altro (specificare)</li> </ol>	2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025</b>			
<b>Valore Pubblico</b>			

9.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	<b>1) Sì X</b> 2) In parte 3) No	Sì
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	<b>1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) X</b> 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	Il PIAO identifica il valore pubblico nell'attuazione delle strategie già individuate dal Piano strategico di Ateneo, adottato a luglio 2021. Il Piano strategico identifica azioni e indicatori per il monitoraggio dell'attuazione, non identifica però degli obiettivi target da conseguire. Alcuni degli obiettivi connessi al Piano strategico sono poi inseriti all'interno del PIAO con relativi target. Trattandosi, correttamente, di obiettivi pluriennali, sarebbe opportuno che i documenti identificassero lo stato di avanzamento del conseguimento degli obiettivi strategici, elemento che attualmente non risulta ben delineato.
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 <b>3) Tra 11 e 15 X</b> 4) Più di 15	Tra 11 e 15
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni <b>4) No X</b>	Per quanto il Piano strategico di Ateneo contenga diffusi riferimenti agli stakeholder, non vi sono evidenze rispetto a un reale coinvolgimento di SH interni o esterni nell'individuazione degli obiettivi ivi inseriti (cioè di valore pubblico).
13.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	<b>1) Sì X</b> 2) No	Sì, il Piano strategico di Ateneo include diffusi riferimenti all'Agenda 2030 e ciascuna azione identifica l'obiettivo o gli obiettivi principali di ricaduta della strategia.

14.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico <b>3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance X</b> 4) No	3) Principalmente a livello di performance (PNRR, Pro3)
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<b>1) Sì per tutti gli obiettivi X</b> 2) Sì per alcuni 3) No	1) Sì per tutti gli obiettivi  Con riferimento al Piano strategico, gli SH sono individuati ma non in modo esplicito e sistematico. Invece per quanto riguarda gli obiettivi inseriti nel PIAO, ed i relativi indicatori, sono tutti corredati dall'indicazione degli stakeholder di riferimento.
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) <b>2) Sì (indicatori e fonte dei dati) X</b> 3) Sì (indicatori e target) 4) No	2) indicatori e fonti
<b>Performance</b>			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<b>1) Sì X</b> 2) In parte 3) No	1) Sì
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	<b>1) Complessivamente coerente e insostanziale continuità X</b> 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) <b>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). X</b> 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre <b>2) Nella maggior parte dei casi X</b> 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	2) Nella maggior parte dei casi
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) <b>4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) X</b> 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	Si/No
22.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder <b>5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili X</b> 6) altro (specificare)	Non vi sono criteri standard o espliciti. Nella maggior parte dei casi si recepiscono le indicazioni degli uffici. In alcuni casi si fa riferimento a delle baseline, ma in generale i parametri di riferimento dei target andrebbero consolidati.
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì <b>2) No X</b> 3) Altro (specificare)	2) NO

24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì <b>2) No X</b> 3) Altro (specificare)	2) NO
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<b>1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) X</b> 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì Principalmente studenti, ma anche utenti dei servizi di Ateneo.
26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<b>1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) X</b> 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Good practice, questionari agli utenti dei servizi
27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati <b>2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo X</b> 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	Le fonti sono principalmente Relazioni dei dirigenti responsabili dell'obiettivo.
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il monitoraggio in itinere si realizza attraverso: - la verifica e rendicontazione in itinere dello stato di avanzamento degli obiettivi, con riferimento ai risultati intermedi raggiunti e all'eventuale scostamento negativo o positivo; - un confronto in corso d'anno con i soggetti assegnatari degli obiettivi, anche attraverso appositi incontri in cui vengono esaminate le eventuali criticità segnalate e le relative proposte di rimodulazione, nonché le proposte di miglioramento, di cui tener conto in sede di successiva pianificazione degli obiettivi strategici ed operativi.

29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<b>1) Sì (specificare con quale modalità) X</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Sì, colloqui e approfondimenti documentali relativamente ad alcuni indicatori, in occasione della verifica della Relazione di performance.
-----	--	--	--