



# **Università per Stranieri di Perugia**

## **Relazione annuale del Nucleo di Valutazione 2023**

*(Documento approvato nella riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 31 luglio 2023)*



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

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>1) Sì.</b>  Il documento introduce alcune innovazioni rispetto al precedente anche a seguito della configurazione della nuova piattaforma digitale dedicata alla gestione dell'intero ciclo della performance dell'Ateneo e alcune integrazioni finalizzate a una maggiore comprensione del testo.  In particolare: <ul style="list-style-type: none"><li>- le schede relative alla valutazione della performance (organizzativa e competenze comportamentali) non sono allegate al presente SMVP ma saranno consultabili nella nuova piattaforma digitale che prevede l'utilizzo dei moduli SPRINT e HR Valutazione Prestazioni per la gestione del ciclo della performance in Ateneo;</li><li>- sono state create le schede di valutazione delle competenze comportamentali anche per le categorie B e C del personale tecnico amministrativo, responsabili di struttura (<b>Allegato 1</b>), in linea con l'organigramma istituzionale</li><li>- per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa della categoria EP del personale tecnico amministrativo, non responsabile di struttura, è stato individuato, ad integrazione del raggiungimento degli</li></ul>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			obiettivi individuali, un ulteriore ambito oggetto di valutazione (contributo alla performance di Ateneo) e conseguentemente sono stati attribuiti punteggi specifici ad entrambi gli ambiti.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>1) Sì e sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto.</b>
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?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>1) Sì.</b>
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>1) Sì.</b>
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>1) Sì.</b> 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



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			individuare 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.
6.	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) se variata rispetto all'anno precedente		Non è variata rispetto all'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		Non è variata rispetto all'anno precedente.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</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>	<b>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b>
<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?	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sì</li><li>2) In parte</li><li>3) No</li></ol>	<b>1) Sì.</b>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	<b>1) Sì (Valore Pubblico e Strategie)</b>
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	<b>1) Meno di 5.</b>
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 4) No	<b>1) Sì, interni ed esterni.</b>  Fondamentale per l'elaborazione del Piano Strategico 2022-2024, dal quale discende l'obiettivo di valore pubblico del PIAO, si è rivelata l'analisi dei fattori interni o esterni (scenario internazionale, nazionale e locale), che possono avere un impatto sulle attività dell'Ateneo nei prossimi anni. Al fine di identificare le principali linee strategiche su cui concentrare le azioni dell'Ateneo, è stata infatti condotta una analisi SWOT volta ad esaminare il contesto interno ed esterno per individuare e conoscere i punti di forza e di debolezza dell'Ateneo nonché le opportunità e le minacce provenienti dall'ambiente esterno.
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?	1) Sì 2) No	<b>1) Sì.</b>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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...)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</li><li>2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico</li><li>3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance</li><li>4) No</li></ol>	<p><b>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance.</b></p> <p>In particolare, l'obiettivo di valore pubblico scelto dall'Ateneo rientra nella nuova visione che intende valorizzare la zona del Campus universitario in termini di riqualificazione edilizia, energetica e urbanistica in un'ottica di transizione verde e coesione sociale.</p> <p>Rientra anche nel progetto dell'ateneo di "Riqualificazione del Parco del Campus universitario" che si colloca all'interno delle azioni programmatiche delle iniziative di Ateneo da realizzare anche grazie al Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma Nazionale per la Ricerca (PNR) nel biennio 2021-2022 (DM 737 2021). Gli interventi saranno di forte impatto per mutare l'identità e le funzionalità degli spazi (urbanismo tattico): con strumenti che definiscono aree, nuovo arredo urbano e riutilizzo creativo di luoghi trascurati, anche attraverso il ricorso a fonti di energie rinnovabili e soluzioni green. La finalità è restituire spazi e tempi di relazione vulnerati a causa delle restrizioni dovute all'emergenza pandemica, favorendo anche per gli studenti il rinforzo delle competenze acquisite in contesti formali e informali, in linea con l'Obiettivo 4 dell'Agenda 2030.</p>
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sì per tutti gli obiettivi</li><li>2) Sì per alcuni</li><li>3) No</li></ol>	<p><b>1) Sì, per tutti gli obiettivi.</b></p>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	<b>1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target).</b>
<b>Performance</b>			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	<b>1) Sì.</b>
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	<b>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità.</b>
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) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	<b>1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</b>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	<b>4) No, mai.</b>
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) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	<b>5) Tempistiche/scadenze</b> <b>6) Altro: indicatori temporali e quantitativi</b>
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 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	<b>1) Si tiene conto delle serie storiche</b> <b>5) Nessun criterio: si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</b> <b>6) Altro: in alcuni casi si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale</b>
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>1) Sì (ove previste).</b>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>1) Sì (sono assegnati obiettivi ai Segretari dei Dipartimenti e dei Centri).</b>
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>2) No.</b>
26.	Se SI (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.)	-
27.	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)	<b>2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> <b>6) Altro: piattaforma informatica dedicata al Ciclo della Performance (CINECA)</b>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		<p>Come descritto nel SMVP, l'Ateneo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- avvia la fase di monitoraggio in corso di esercizio degli obiettivi di performance entro il mese di luglio di ogni anno, procedendo ad una misurazione e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati alle strutture amministrative nel Piano Integrato della Performance. Il monitoraggio è a cura del Direttore Generale, con il supporto dell'ufficio competente. In esito al predetto monitoraggio intermedio può rendersi necessaria la rimodulazione di obiettivi e indicatori (consentita esclusivamente in questa fase), autorizzata dal Direttore Generale, che deve essere oggetto di formale e tempestiva comunicazione al NdV-OIV. Gli esiti del monitoraggio saranno sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.</li><li>- Concluso l'esercizio di riferimento, entro il mese di gennaio prende avvio la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale riferita all'anno precedente, con Circolare della Direzione Generale che ne definisce indicazioni operative e tempistiche. L'evento di valutazione si conclude, di norma, entro la metà del mese di aprile. Ciascun Responsabile di Struttura/Area predispone una relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria struttura, nonché sull'attività svolta. Tale relazione sarà valutata dal Direttore Generale prima dell'inizio della valutazione della performance individuale. A seguire, ciascun Responsabile procede alla valutazione della performance individuale dei propri collaboratori e ciascun Responsabile di Area procede alla valutazione dei Responsabili di struttura e, infine, il Direttore Generale valuta</li></ul>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			<p>la performance individuale dei Responsabili di Area e dei Responsabili di struttura in staff alla Direzione Generale, nonché dei CEL di madrelingua italiana.</p> <p>Sia il monitoraggio intermedio sia il monitoraggio finale del Ciclo della Performance vengono effettuati utilizzando la piattaforma informatica dedicata.</p>
29.	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)	<b>1) Sì, con controlli a campione e/o audizioni</b>

Conclusioni: Il Nucleo approva la scheda ritenendo pienamente soddisfacente il livello di gestione del ciclo della Performance da parte dell'Ateneo.