

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

(Allegato n.4 al verbale n°5 del 26/07/2023)

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 2023?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	
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)	La valutazione del comportamento organizzativo (cfr. "Performance organizzativa") è descritta nei modelli di valutazione del Direttore Generale, dei Dirigenti, del personale di categoria EP, nonché del personale di categoria D, C e B con pesi (20% per DG e dirigenti, 30% per EP e 40% per altri dipendenti) e dimensioni differenti per ognuna delle categorie innanzi indicate. (SMVP, p. 14 e seguenti)
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)	L'unica eccezione riguarda la performance istituzionale, non prevista nel sistema
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	In fase di aggiornamento del SMVP il NVA raccomanda la previsione di una sezione "metodologica" del Sistema dove trovino spazio, oltre alla definizione di obiettivo, indicatore e target, indicazioni sulla costruzione degli obiettivi e sulla scelta degli indicatori.
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)	La fase di misurazione precede anche temporalmente il processo di valutazione. Al termine dell'anno di riferimento si procede alla rendicontazione dei risultati che concorre alla stesura della relazione performance. L'approvazione della relazione consuntiva da parte del CdA e la validazione della performance da parte del Nucleo avviano il processo di valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
6.	<p>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</p>	<p>Invariata rispetto all'anno precedente. La valutazione della performance del Direttore Generale è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi: Performance Organizzativa a) il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macroaree Bilancio e Trasparenza; b) l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction; c) il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità; Performance Individuale d) il 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance. Nello specifico il 10% della valutazione è correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati; il restante 20% è correlato alla realizzazione di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato; e) il 20% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: capacità organizzativa, capacità gestionale, capacità relazionale, capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100.</p> <p>Il SMVP prevede che la valutazione annuale della performance del Direttore Generale è approvata dal Consiglio di Amministrazione secondo il seguente iter: a) il NVA/OIV sulla base delle risultanze della relazione della performance formula la propria proposta di valutazione relativa al Grado di realizzazione obiettivi operativi assegnati dal CdA (dimensione D) e la trasmette al Rettore; b) il Rettore acquisisce le risultanze relative agli Indicatori di performance di Ateneo (dimensione A), alla Customer Satisfaction (dimensione B) e al rispetto dell'adempimento in tema di pari Opportunità (dimensione C) e formula la proposta di valutazione del Comportamento organizzativo (dimensione E). c) il Consiglio di Amministrazione formula la valutazione finale sulla base delle proposte del Rettore e del Nucleo di Valutazione.</p>	
7.	<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 risultati) se variata rispetto all'anno precedente</p>	<p>Invariata rispetto all'anno precedente. La valutazione della performance dei Dirigenti è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi: Performance Organizzativa a) il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macroaree Bilancio e Trasparenza; b) l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction; c) il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità; Performance Individuale d) il 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale; e) il 20% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: competenza tecnica, flessibilità e capacità di adattamento, gestione economica, organizzativa e delle risorse umane, orientamento alla qualità interna e all'innovazione, leadership organizzativa e problem solving, capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100.</p> <p>La valutazione è di competenza del Direttore Generale</p>	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Valore Pubblico			
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?	1) Sì 2) In parte 3) No	I paragrafi 2.1, 2.2 e 2.3 mettono in luce una stretta correlazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa. A partire dagli obiettivi strategici e considerando le risorse disponibili, infatti, vengono definiti gli obiettivi operativi che sono recepiti all'interno del Piano Integrato di ateneo e confluiscono all'interno delle schede di valutazione della performance del Direttore Generale, dei Dirigenti del personale di categoria EP previa negoziazione e condivisione.
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	
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	
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	Il NVA raccomanda di attivare, nel percorso degli obiettivi strategici e di valore pubblico, momenti formalizzati di coinvolgimento dei portatori di interesse in ottica di co-pianificazione.
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	Gli obiettivi di valore pubblico presenti nel PIAO sono riconducibili alle seguenti aree: <ul style="list-style-type: none"> • Ricerca teorica ed applicata; • Didattica universitaria e formazione permanente;

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<ul style="list-style-type: none"> • Trasferimento tecnologico ed engagement territoriale (Terza Missione); • Internazionalizzazione istituzionale e internazionalizzazione territoriale; • Capacità istituzionale nelle relazioni interne ed esterne. <p>Per ciascuna area sono individuati obiettivi strategici e obiettivi per lo sviluppo sostenibile, talvolta coincidenti con l'obiettivo definito dalla medesima Agenda 2030. Si raccomanda, pertanto, di perseguire una crescente connessione tra obiettivi strategici e obiettivi di sviluppo sostenibile, anche con un collegamento, per ogni obiettivo strategico, a uno o più obiettivi di sviluppo sostenibile ONU. Al momento la connessione è garantita esclusivamente a livello di area strategica con riferimento alla complessità degli obiettivi.</p>
14.	<p>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...)</p>	<p>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No</p>	<p>A livello di valore pubblico si richiamano obiettivi connessi alla programmazione triennale 2021-2023. Tra questi (nella sezione 2.1.2) si richiamano:</p> <p>A – Ampliare l'accesso alla formazione universitaria B- Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese con relative azioni e indicatori.</p> <p>Con riferimento alla performance, parimenti, si rileva un richiamo alla PRO 3 con riferimento alla prosecuzione degli obiettivi triennali 23 e 24/2022 rispettivamente in materia di tirocini e career service e in materia di dottorati</p>
15.	<p>Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?</p>	<p>1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No</p>	
16.	<p>Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?</p>	<p>1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No</p>	<p>Gli obiettivi strategici sono corredati da indicazione, per ciascuno di essi, di indicatori, target e fonte dei dati.</p>
Performance			

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	È garantito il collegamento tra obiettivi e indicatori di performance e obiettivi strategici. Non si rileva un collegamento tra obiettivi di sviluppo sostenibile e obiettivi di performance
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	
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)	Dal combinato disposto degli allegati 1.1, 1.3 e 1.4 al PIANO è possibile avere un quadro complessivo degli obiettivi del DG e di tutto il personale
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	Come si evince dall'Allegato 1.1 del PIAO - Elenco obiettivi operativi 2023 di norma a ciascun obiettivo è collegato un solo indicatore. Non mancano tuttavia casi in cui ad un obiettivo siano connessi più indicatori che permettono di analizzare più dimensioni di performance.
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) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	Agli obiettivi di performance sono associati perlopiù indicatori di Efficacia, intesi come raggiungimento di un target; sono anche presenti indicatori con target riconducibili a Sì/No che attengono alla realizzazione, pubblicazione o simile di un documento
22.	Per la definizione dei target di performance di 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)	Il NVA raccomanda l'implementazione del processo di definizione degli obiettivi e dei target al fine di considerare anche elementi quali serie storiche, benchmark o segnalazioni dei portatori di interesse.
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)	"Nell'Università del Salento il raccordo tra la programmazione finanziaria e di bilancio ed il Piano integrato è assicurato attraverso la quantificazione dei costi del complesso delle azioni riconducibili alle Aree strategiche individuate nel

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>Piano strategico. Dalle Azioni strategiche definite nel Piano strategico discendono gli obiettivi operativi assegnati al personale secondo le modalità già descritte nel paragrafo precedente." (si veda PIAO 2023-25, p. 51).</p> <p>Si raccomanda l'implementazione di un sistema che, gradualmente, possa garantire un'informazione anche di natura finanziaria connessa agli obiettivi o, quantomeno, a set di obiettivi afferenti ad un'unica U.O.</p>
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)	
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)	Il NVA raccomanda l'implementazione di obiettivi, e connessi target, il cui raggiungimento sia connesso a momenti sperimentali di valutazione della soddisfazione dell'utenza interna e/o esterna
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.)	
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)	Evidenze esplicite
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	L'Ateneo avvia un monitoraggio intermedio (da svolgersi entro il 31 luglio di ciascun anno) sul grado di attuazione degli obiettivi operativi di performance rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati. Le eventuali rimodulazioni di obiettivi e indicatori operate in sede di monitoraggio intermedio sono formalmente e tempestivamente comunicate al Nucleo di Valutazione per il relativo parere e, successivamente, approvate dal Consiglio di Amministrazione. A conclusione dell'anno di riferimento, si effettua il monitoraggio annuale degli obiettivi il cui esito concorre alla misurazione del grado di raggiungimento finale.	
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)	Il Nucleo analizza le evidenze prodotte e allegate alla relazione semestrale e consuntiva della Performance attraverso un'analisi e verifica delle relazioni prodotte sui singoli obiettivi con

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			approfondimento in caso di necessità.