

Relazione annuale

Valutazione della performance

Ciclo 2023-2025

*ai sensi degli artt. 12 e 14 del Decreto Legislativo n. 19/2012
e dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 c.m. dal D.Lgs n. 74/2017*

Perugia, 21 luglio 2023
a cura del Nucleo di Valutazione

A.D. 1308 
unipg


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA



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

1. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	L'aggiornamento ha tenuto conto delle nuove disposizioni delle normative nazionali e della riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	La valutazione dei comportamenti organizzativi si basa sulla valutazione dei parametri sviluppati per ogni categoria di personale, differenziati a seconda del ruolo ricoperto per peso e articolazione.
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) <input checked="" type="checkbox"/> Sì 2) No 3) Altro (specificare)	I pesi e l'articolazione della valutazione della performance sono chiaramente indicati. In particolare, la performance istituzionale è derivata dalle altre.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nell'Allegato 2 “ Vocabolario e acronimi ” sono chiaramente esposte le definizioni dei tre termini. L'obiettivo è ciò che si vuole sia perseguito (come struttura e come individuo); l'indicatore è lo strumento (formula logica, azione) che si utilizza per analizzare i dati raccolti e necessari per monitorare i progressi fatti nel perseguimento dell'obiettivo; il target è il livello atteso di performance (risultato atteso).
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	La misurazione della performance degli Organi di vertice, Direttore Generale e Dirigenti, è svolta in base al raggiungimento degli obiettivi individuali e di quelli di struttura relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, considerando anche le diverse performance degli stessi. La misurazione della performance del personale non dirigenziale riguarda il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi agiti. Alla fase di misurazione è associata una fase di valutazione preliminare, assegnata a specifiche figure, che hanno il compito di proporre al valutatore finale un giudizio informato (che garantisce una ulteriore certificazione delle misurazioni effettuate, offrendo ulteriori elementi per la valutazione dei comportamenti organizzativi) relativamente al valutato (che, in questa fase, è chiamato a vistare). La fase di valutazione finale è quindi condotta dal valutatore finale che, sentito il proponente la valutazione, porta a conoscenza del valutato l'esito della valutazione.

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>La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale non è cambiata rispetto all'anno precedente. Si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e di struttura assegnati con il PIAO, con un peso pari al 70 % (di cui 55% per obiettivi di struttura e 15% per obiettivi individuali), e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti (target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio. La fase di misurazione avviene tramite specifica rendicontazione del Direttore Generale. La fase di valutazione preliminare del Direttore Generale è assegnata, con coerenza normativa, al Nucleo di Valutazione che accertata la veridicità e la correttezza delle misurazioni propone la valutazione della performance organizzativa associata al giudizio individuale, indicando al valutatore finale la possibilità di avvalersi di altre figure informate (Rettore, Delegati, Dirigenti) per la valutazione dei comportamenti organizzativi. Nella fase di valutazione finale il Consiglio di Amministrazione è il valutatore del Direttore Generale.</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>La struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti non è cambiata rispetto all'anno precedente. Si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e di struttura assegnati con il Piano integrato, con un peso pari al 70 % (di cui 60% per obiettivi di struttura e 10% per obiettivi individuali), e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%. Gli obiettivi (operativi e individuali) sono associati ad un peso attribuito nel Piano Integrato. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti (target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio. La fase di misurazione avviene tramite specifica rendicontazione dei Dirigenti. Il SMVP, nel rispetto della normativa, non prevede per i Dirigenti una fase di valutazione preliminare (in quanto posti in "servizio diretto" presso il Direttore Generale). Nella fase di valutazione finale il Direttore Generale (dirigente di vertice) è il valutatore dei Dirigenti</p>
8.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<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 riferimento 2) <input checked="" type="checkbox"/> 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)

2. PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE - Valore Pubblico			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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) <input checked="" type="checkbox"/> Sì 2) In parte 3) No	Il PIAO è lo strumento che permette una concreta integrazione e semplificazione dei processi con l'armonizzazione dei diversi piani di programmazione, tenendo presente il fine ultimo di creare valore pubblico attraverso l'azione amministrativa.
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	Il processo di perseguimento del Valore Pubblico è definito attraverso la pianificazione operativa degli obiettivi strategici di cui alle Linee per la programmazione annuale e triennale, che contiene la mappa concettuale della Missione, Visione, Aree strategiche di sviluppo e Obiettivi strategici.
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) <input checked="" type="checkbox"/> Più di 15	Sono previsti i seguenti obiettivi strategici di valore pubblico (n. 8) per area strategica: - n. 2 Sostenibilità ; - n. 1 Semplificazione ; - n. 2 Inclusione e pari opportunità ; - n. 3 Valorizzazione della comunità e benessere . Sono previsti i seguenti obiettivi operativi (n. 16) per area strategica: - n. 4 Sostenibilità; - n. 2 Semplificazione (di cui n. 2 di Trasparenza e PC); - n. 1 Inclusione e pari opportunità; - n. 9 Valorizzazione della comunità e benessere (di cui n. 4 di Trasparenza e PC)
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	Gli obiettivi di valore pubblico sono intesi come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale del territorio in cui si muove l'Ateneo. In particolare, il contesto esterno rispetto all'Ateneo perugino coincide sia con la città capoluogo regionale sia con la Regione nella sua interezza, non solo per le diverse sedi distaccate presenti sul territorio (Assisi, Foligno, Terni, Narni), ma anche per essere una Università di riferimento. Peraltro la tradizione dell'Università di Perugia è di apertura verso tutto il territorio nazionale e sempre di più anche oltre i confini nazionali, non limitando i propri stakeholder alle istituzioni e alle imprese locali.
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) <input checked="" type="checkbox"/> Sì 2) No	La "Sostenibilità", funzionale al miglioramento del benessere nella prospettiva ambientale e all'efficientamento energetico è uno dei temi centrali della pianificazione strategica. La sostenibilità è declinata secondo le sue tre dimensioni, economica, sociale ed ambientale, in linea con i 17 obiettivi (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, per

			assicurare: coerenza con i trend in atto a livello internazionale, capacità di considerare tutti gli aspetti della sostenibilità, possibilità di monitoraggio continuo dei progressi che saranno fatti. Inoltre, altre specifiche aree strategiche risultano essere: valorizzazione della comunità e benessere; inclusione e pari opportunità.
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"> 1) <input checked="" type="checkbox"/> 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 	Il PIAO contiene sviluppo degli obiettivi strategici con indicatori, target triennali e valori di partenza, tenendo conto degli indicatori ministeriali, del programma di Ateneo PRO3 di cui agli artt. 3 e 4 del DM n. 289/2021, del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e dei punti di attenzione AVA3.
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì per tutti gli obiettivi 2) <input checked="" type="checkbox"/> Sì per alcuni 3) No 	<p>In riferimento alle aree strategiche Valorizzazione della comunità e benessere, Inclusione e pari opportunità, Semplificazione e Sostenibilità, all'allegato 1 al PIAO sono desumibili, direttamente o indirettamente, i principali stakeholder associati a ciascuno degli obiettivi strategici di valore pubblico.</p> <p>https://www.unipg.it/files/pagine/502/all-egato-1--obiettivi-strategici.pdf</p> <p>Per quanto concerne l'area strategica Inclusione e pari opportunità, il Piano delle Azioni Positive interviene in vari ambiti dell'attività istituzionale dell'Ateneo con il proposito di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti che ivi studiano e lavorano, nonché con interventi diretti a favorire la costruzione di un ambiente di lavoro improntato sul benessere di chi lavora.</p> <p>https://www.unipg.it/files/pagine/502/all-egato-10---piano-azioni-positive.pdf</p> <p>Per quanto riguarda l'area strategica Sostenibilità, il Piano di azione per la Sostenibilità di Ateneo è lo strumento di riferimento dell'Ateneo per indirizzare tutte le attività tese a migliorare il livello di sostenibilità dell'Ateneo stesso, e per promuovere la pratica della sostenibilità nella comunità e nel territorio. Per ogni azione individuata al fine di conseguire gli obiettivi, sono stati indicati la collocazione temporale nel triennio di competenza del Piano, i target da raggiungere, la definizione degli indicatori per la misurazione dei progressi e gli stakeholders coinvolti.</p> <p>https://www.unipg.it/files/pagine/1321/piano-di-azione-sostenibilita-di-ateneo.pdf</p>
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (indicatori e target) 4) No 	Gli obiettivi strategici di valore pubblico sono declinati in indicatori e target per le diverse aree nell'allegato 1 al PIAO. https://www.unipg.it/files/pagine/502/all-egato-1--obiettivi-strategici.pdf

3. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 - 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) <input checked="" type="checkbox"/> In parte 3) No	Per alcuni obiettivi la coerenza è espressamente esplicitata direttamente o in alcuni documenti collegati, richiamati dal PIAO.
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) <input checked="" type="checkbox"/> Caratterizzato da significative modifiche	Nel nuovo Piano la filiera è espressamente esposta o correttamente richiamata in documenti collegati al PIAO.
19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Gli obiettivi istituzionali sono obiettivi strategici.
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) <input checked="" type="checkbox"/> Solo in alcuni casi 4) No, mai	Agli obiettivi strategici sono associati spesso più indicatori, agli obiettivi operativi è in genere collegato un solo indicatore.
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 erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) <input checked="" type="checkbox"/> Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) <input checked="" type="checkbox"/> Tempistiche/scadenze 7) Impatto	L'Amministrazione non ha definito gli standard di qualità dei servizi. Tale implementazione potrà essere attuata a valle della rimodulazione dell'assetto organizzativo (concluso a fine 2022) e degli esiti del progetto Good practice 2021 e 2023.
22.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) 3) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 4) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) <input checked="" type="checkbox"/> Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	Il coinvolgimento, da parte della Governance, degli stakeholder interni e esterni nella definizione degli obiettivi avviene principalmente attraverso gli Osservatori a supporto dei Delegati e un confronto costante e permanente con i medesimi sui principali temi strategici di Ateneo. Il processo di definizione trova compimento in sede di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dove sono presenti membri esterni in rappresentanza del sistema istituzionale, economico, sociale e culturale, oltre che rappresentanti degli studenti.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì 2) No 3) Altro (specificare)	In corrispondenza degli obiettivi che prevedono un costo, sono sempre indicate le risorse economico finanziarie disponibili.
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nel Piano sono indicati anche gli obiettivi assegnati alle strutture periferiche, Dipartimenti, Centri, Polo. L'identificazione degli obiettivi operativi è stata coordinata centralmente.
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	L'ascolto dell'utenza è un'attività che ha direttamente coinvolto alcune strutture decentrate (Dipartimenti/Centri) le quali hanno individuato, in alcuni casi già a far data dal 2018, come obiettivo di struttura un determinato livello di soddisfazione da parte dell'utenza; le tipologie di utenza coinvolte sono: studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo, imprese/fornitori e committenti.
26.	Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <input checked="" type="checkbox"/> 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.)	Gli strumenti adottati per l'ascolto dell'utenza, dalle strutture decentrate di cui al punto 25, sono questionari di Ateneo, on-line e cartacei, redatti ad-hoc. L'Amministrazione non ha definito gli standard di qualità dei servizi. Tale implementazione potrà essere attuata a valle della rimodulazione dell'assetto organizzativo (concluso a fine 2022) e degli esiti del progetto Good practice 2021 e 2023.
27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <input checked="" type="checkbox"/> dati certificati e pubblicati 2) <input checked="" type="checkbox"/> autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) <input checked="" type="checkbox"/> banche dati dell'ateneo 4) <input checked="" type="checkbox"/> banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	Per tutti gli indicatori degli obiettivi operativi sono alimentati da fonti dati affidabili, tuttavia alcune fonti sarebbero da certificare.
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	E' stata istituita una Cabina di regia del PIAO, avente il compito di curare la programmazione ed il monitoraggio integrati delle diverse sezioni del PIAO. Nel monitoraggio intermedio se si evidenziano degli scostamenti, l'eventuale proposta, motivata, di "rimodulazione/ integrazione/ annullamento" degli obiettivi programmati e target è trasmessa entro il 30 giugno al Direttore Generale per la relativa istruttoria, esame e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione non oltre il mese di settembre. La proposta in questione comporta una revisione del Piano integrato, con particolare riferimento agli obiettivi operativi contenuti negli allegati.	
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	In occasione della validazione della relazione sulla performance del ciclo precedente e della collegata proposta di valutazione del dirigente di vertice, il Nucleo di Valutazione verifica la rispondenza tra quanto previsto nelle schede obiettivo (allegate al Piano integrato) e quanto in merito rendicontato (con la Relazione sulla performance e con le relazioni del Direttore Generale e dei Dirigenti sulle attività svolte). La verifica avviene sia a livello di Ateneo, sia a livello di singola unità dirigenziale.