



ESTRATTO dalla "Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione Anno 2023"  
(Relativa alle attività svolte dall'Ateneo nel 2022)

**B1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE  
DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Da quest'anno la parte della Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance si riferisce al PIAO dell'ateneo e viene compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance (Allegato 3 alle linee guida ANVUR per la redazione della relazione dei Nuclei). Rispetto allo scorso anno la sezione della Scheda dedicata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) non è stata oggetto di interventi sostanziali, mentre la sezione dedicata al PIAO 2023-2025 (già Piano Integrato) è stata revisionata in alcuni degli aspetti che nei singoli punti di attenzione.

	Punti di attenzione	Modalità di risposta e indicazioni per i commenti (in rosso sono evidenziate le risposte del NdV)
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> <b>Sì (vedi nota)</b></li><li><input type="radio"/> NO</li><li><input type="radio"/> Altro (specificare)</li></ul> <p>NOTA: modifica del SMVP nel capitolo 8 della valutazione individuale nei punti: 9 – Valutazione individuale del personale docente: allegato 5</p> <p>Le modifiche si riferiscono solo all'impostazione della scheda di monitoraggio delle attività del personale docente-ricercatore dell'Ateneo e derivano da una serie di proposte, provenienti dalla Scuole, di lieve rimodulazione dei punteggi e delle attività che sono valorizzate nelle varie sezioni della scheda stessa.</p>
2	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> <b>Sì</b></li><li><input type="radio"/> NO</li><li><input type="radio"/> Altro (specificare)</li></ul>
3	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?	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> <b>Sì</b></li><li><input type="radio"/> NO</li><li><input type="radio"/> Altro (specificare)</li></ul>
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> <b>Sì</b></li><li><input type="radio"/> NO</li><li><input type="radio"/> Altro (specificare)</li></ul>
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> <b>SI (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)</b></li><li><input type="radio"/> NO</li><li><input type="radio"/> Altro (specificare):</li></ul> <p>La fase di misurazione e monitoraggio viene svolta, con la supervisione del DG, dalle aree amministrative che gestiscono personale e misurazione della performance. La fase di valutazione</p>

		viene svolta dal DG dopo un colloquio e un confronto con i responsabili delle Aree organizzative di Ateneo
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)	<p>La valutazione del Direttore Generale è basata su una scala da 1 a 100 punti, che si suddivide in tre differenti sezioni:</p> <p>1) Valutazione Quantitativa (max 70 punti) legata alle performance dell'Amministrazione basata sulla parte quantitativa degli Obbiettivi d'Area.  Ai fini della valutazione del DG, in considerazione della volontà di affidare alle Aree obiettivi sfidanti e non scontati e della necessità di differenziazione fra le varie Aree, si applicherà il seguente schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Media Organizzazione superiore o uguale a 75 punti = 70 punti</li> <li>• Media Organizzazione <math>60 &lt; M &lt; 75</math> punti = 60 punti</li> <li>• Media Organizzazione <math>50 &lt; M &lt; 60</math> punti = 50 punti</li> </ul> <p>2) Valutazione Qualitativa (max 20 punti) è fatta dal CdA su proposta del Rettore. La valutazione si basa su Obiettivi specifici che il Rettore propone al CdA, auspicabilmente, nella seduta di dicembre dell'anno precedente. Gli obiettivi possono riguardare le seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ORGANIZZAZIONE</li> <li>• MIGLIORAMENTO SERVIZI</li> <li>• GESTIONE DELLE RISORSE</li> <li>• GESTIONE DEL PERSONALE</li> </ul> <p>Ad ogni obiettivo viene assegnato un punteggio massimo numerico (in base al peso che si ritenga abbia nel complessivo annuo) in maniera tale che la somma dei punteggi massimi sia pari a 20 punti.</p> <p>3) Customer Satisfaction (max 10 punti) La soddisfazione dell'operato della Direzione Generale raccoglie il contributo di una rappresentanza delle tre componenti della Comunità universitaria (accademica, studentesca, tecnico-amministrativa).</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 valutazione non è variata e viene espressa attraverso i seguenti elementi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal DG– max 70 punti</li> <li>2. comportamenti organizzativi – max 30 punti.</li> </ol> <p>La valutazione dei comportamenti organizzativi si basa sul meccanismo illustrato di seguito e valido per tutto il personale, con le diverse gradazioni relative al ruolo rivestito.</p> <p>La performance totale del responsabile di categoria EP viene quindi determinata dalla somma dei punteggi ottenuti dalla valutazione dei due elementi precedentemente descritti, come segue:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>PERFORMANCE</th> <th>INDENNITÀ DI RISULTATO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P &gt; = 70 punti</td> <td>20% della retribuzione</td> </tr> <tr> <td>50 &lt; P &lt;70 punti</td> <td>15% della retribuzione</td> </tr> <tr> <td>40 &lt; P &lt;50 punti</td> <td>10% della retribuzione</td> </tr> <tr> <td>P &lt;= 40 punti</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Questo risultato determinerà anche l'attribuzione della quota a disposizione della struttura di cui il soggetto valutato è responsabile, per la premialità del personale afferente di categoria B, C, D, come descritto al successivo punto. Questo elemento collega il risultato della struttura alla premialità dei singoli appartenenti alla struttura stessa.</p> <p>Inoltre, il modello prevede che in caso di un grado di successo inferiore alle aspettative le risorse vengono ridotte proporzionalmente per la struttura interessata e ridistribuite, sulla base del peso delle altre strutture in termini di unità di personale e di risultato ottenuto. Ciò determina una attribuzione completa del fondo premiale, con il potenziale incremento dello stesso per chi raggiunge tutti gli obiettivi, ed elimina i residui che con l'applicazione del precedente modello derivavano dal mancato raggiungimento degli obiettivi delle singole aree.</p>	PERFORMANCE	INDENNITÀ DI RISULTATO	P > = 70 punti	20% della retribuzione	50 < P <70 punti	15% della retribuzione	40 < P <50 punti	10% della retribuzione	P <= 40 punti	0
PERFORMANCE	INDENNITÀ DI RISULTATO											
P > = 70 punti	20% della retribuzione											
50 < P <70 punti	15% della retribuzione											
40 < P <50 punti	10% della retribuzione											
P <= 40 punti	0											
8	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b></li> <li>○ Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>○ Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>○ Altro (specificare)</li> </ul>										

## B2. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

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?	<b>1) Sì</b> 2) In parte 3) No	
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) <b>2) Sì (solo Valore Pubblico)</b> 3) No	
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 <b>2) Tra 5 e 10</b> 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 <b>3) Sì interni</b> 4) No	
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</b> 2) No	
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...)	<b>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</b> 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni <b>3) No</b>	

16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</li> <li>2) Sì (indicatori e fonte dei dati)</li> <li><b>3) Sì (indicatori e target)</b></li> <li>4) No</li> </ul>	
<b>Performance</b>			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>1) Sì</b></li> <li>2) In parte</li> <li>3) No</li> </ul>	
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</b></li> <li>2) Caratterizzato da alcune modifiche</li> <li>3) Caratterizzato da significative modifiche</li> </ul>	
19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)</b></li> <li><b>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</b></li> <li><b>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).</b></li> <li><b>4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</b></li> </ul>	
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>1) Sì, sempre</b></li> <li>2) Nella maggior parte dei casi</li> <li>3) Solo in alcuni casi</li> <li>4) No, mai</li> </ul>	
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>1) Efficacia</b></li> <li>2) Efficienza</li> <li><b>3) Qualità percepita (customer satisfaction)</b></li> <li>5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</li> <li>6) Tempistiche/scadenze</li> <li>7) Altro (specificare)</li> </ul>	

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 <b>2) Si fa riferimento a benchmark interni</b> <b>3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)</b> 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì <b>2) No</b> 3) Altro (specificare)	
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<b>1) Sì</b> 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?	<b>1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Studenti
26.	Se Sì (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.)</b> 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
----	---------------------	----------	---------------------------

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</b> <b>3) anche dati dell'ateneo</b> <b>4) anche dati esterne</b> 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Attività Pianificazione degli obiettivi ed assegnazione eventuali risorse necessarie Revisione annuale SMVP Approvazione PIAO Monitoraggi intermedi Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale Rendicontazione finale ed applicazione dei meccanismi premiali. L'erogazione della parte premiale può avvenire a regime solo in seguito all'approvazione della relazione sulla performance prevista entro giugno Redazione relazione sulla performance	Tempistica Entro novembre dell'anno precedente Entro dicembre Entro il 31 gennaio Da marzo a settembre Febbraio anno successivo Marzo anno successivo Giugno anno successivo
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No <b>3) Altro (specificare)</b>	l'OIV/NdV svolge il monitoraggio infrannuale appena l'ateneo fornisce i dati necessari e acquisisce le risultanze dei risultati degli obiettivi delle aree procedendo ad analizzarli e a richiedere ulteriori specificazioni nei casi in cui non risultino sufficientemente documentati (ad es. non va certo a fare le misure del quadro realizzati ma acquisisce dichiarazioni dai soggetti responsabili chiedendo i particolari necessari)