



Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di L'Aquila

Prof.ssa Federica Cucchiella, Università degli Studi dell'Aquila, Coordinatrice

Dott. Emanuele Fidora, Università degli Studi di Siena

Dott. Gaetano Prudente, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Ufficio Programmazione e supporto Nucleo di valutazione

Email: sunuv@strutture.univaq.it

Sito web: <https://www.univaq.it/section.php?id=581>

Responsabile: Dott.ssa Annamaria Nardecchia

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	1) Sì	<p>L'aggiornamento al SMVP è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 353 del 14 dicembre 2022.</p> <p>Il documento è stato oggetto di una riorganizzazione generale, allo scopo di facilitare l'individuazione delle fasi di programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.</p> <p>Le principali modifiche apportate rispetto al 2022 sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. valutazione della performance del personale di categoria B esclusivamente attraverso il contributo da loro apportato nei comportamenti agiti; b. revisione delle voci nel dizionario dei comportamenti per il personale di categorie B, C, D ed EP, alla luce del quadro delle competenze elaborato dallo European Personnel Selection Office (E.P.S.O).
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	<p>Come dichiarato alla sezione 2.2.6.1 SMVP la valutazione è di competenza del "valutatore" della struttura presso cui il valutato ha prestato servizio nell'anno oggetto di valutazione per un periodo maggiore o uguale a sei mesi (indicato nella tabella 2 del documento di SMVP). In presenza di un solo valutato, la valutazione viene effettuata dal Direttore Generale.</p> <p>Nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti e dei coordinatori di area assume rilevanza la capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (sezione 2.2.6.2).</p> <p>Il valutatore può tener conto del giudizio di eventuali pareri e/o giudizi espressi da parte di stakeholder interni ed esterni che hanno interagito con le attività del valutato. Gli aspetti oggetto di valutazione per ogni categoria di personale sono riportati nel dizionario dei comportamenti (Allegato 3), che individua i comportamenti attesi per ciascun ruolo organizzativo, descrivendo elementi utili a rendere esplicito, sia al</p>

			valutato sia al valutatore, quali comportamenti sono ritenuti determinati per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto. Tali voci vengono poi riportate nelle schede di valutazione dei comportamenti.
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?	Parzialmente Sono specificati i pesi attribuiti a performance organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti e capacità di valutazione (non alla performance istituzionale, che viene misurata attraverso un set di indicatori individuati nel Piano strategico di Ateneo)	La sezione 2.2.6 specifica come, in base alla categoria di appartenenza del soggetto valutato e alla finalità della valutazione, è misurata la performance individuale. Tale valutazione si basa su diverse componenti di che possono variare nel numero e nel peso e sono definite in linea all'art. 9 del D.lgs. 150/09.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì	Nella sezione 1 è indicato che nella fase di programmazione vengono definiti gli obiettivi che l'Ateneo si prefigge di raggiungere. A partire dagli obiettivi e dalle azioni previste dal Piano strategico e dai documenti di programmazione da questo derivati (esplicitati nella sezione 2.1.1) vengono individuati gli obiettivi inseriti nel Piano integrato di attività e organizzazione. La sezione 2.1.1 esplicita le tipologie degli obiettivi di performance e contiene la definizione di indicatore e target.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì	Sezione 2.1.3. Misurazione finale degli obiettivi di performance organizzativa La performance organizzativa istituzionale è misurata da un set di indicatori individuati nel Piano strategico di Ateneo. Ogni obiettivo è misurato da almeno un target e da un rispettivo indicatore. Il target è individuato attraverso tre valori (minimo, medio, massimo) e le tipologie di target sono indicate nella tabella della sezione. Sezione 2.1.4. Valutazione degli obiettivi di performance organizzativa I risultati della misurazione finale vengono valutati al fine di comprendere i fattori interni o esterni che possono aver influito sui risultati conseguiti, anche al fine di apportare miglioramenti nel successivo ciclo di performance. Il punteggio attribuito ai diversi livelli raggiunti è indicato nella tabella all'interno della sezione. Sezione 2.2.5. Misurazione della performance individuale La performance individuale è misurata, a seconda del ruolo ricoperto, attraverso diverse componenti che possono variare nel numero e nel peso e che sono così costituite: <ul style="list-style-type: none"> – Performance organizzativa di struttura – Specifici obiettivi individuali

			<ul style="list-style-type: none"> - Comportamenti organizzativi - Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni <p>Sezione 2.2.6. Valutazione della performance individuale</p> <p>La valutazione delle prestazioni individuali è finalizzata alla valorizzazione del contributo che ogni individuo apporta al miglioramento continuo della performance organizzativa della struttura in cui opera, coerentemente con il ruolo agito e le aspettative di crescita professionale, attraverso l'identificazione di obiettivi e indicatori specifici e misurabili in termini concreti e chiari, correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, nonché il rispetto delle pluralità professionali e dei ruoli organizzativi. I pesi attribuiti alle diverse componenti della valutazione per ogni tipologia di personale, in base alla finalità che si intende perseguire, sono riportati nella tabella 1.</p>
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	La struttura non è variata rispetto all'anno precedente	<p>Retribuzione di risultato è composta da Performance organizzativa 60%, Obiettivi individuali 20%, Comportamenti organizzativi 10%, capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni 10%. Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, assegna gli obiettivi di performance al Direttore Generale su proposta del Rettore (SMVP 2022). La valutazione dei comportamenti del Direttore Generale è di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OIV, sentito il Rettore.</p> <p>Dimensioni valutazione: Sezione 2.2.6 SMVP</p> <p>Assegnazione obiettivi: Sezione 5 SMVP</p> <p>Organi coinvolti: Sezioni 2.2.6.1 e 5 SMVP</p>
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	La struttura non è variata rispetto all'anno precedente	<p>Dimensioni valutazione: Sezione 2.2.6 SMVP</p> <p>Assegnazione obiettivi: Sezione 2.2.1 SMVP</p> <p>Organi coinvolti: Sezione 5 SMVP</p> <p>Non ci sono dirigenti in servizio presso l'Università degli Studi dell'Aquila</p>
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	
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	Il PIAO risulta il naturale completamento del ciclo della performance e prende costantemente a riferimento il documento di pianificazione strategica dell'Ateneo
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)	Nella sezione 2.1 del PIAO sono riportate due tabelle (pag. 14 e pag. 15) nelle quali sono riportate le finalità di valore pubblico che l'Ateneo intende perseguire e le strategie che si intende porre in atto, che si traducono in attività formative, obiettivi di performance, misure di trasparenza e organizzazione del capitale umano. Si raccomanda una più chiara evidenziazione degli indicatori da adottare per misurare le finalità definite oltre che la connessione con gli obiettivi di sviluppo sostenibile
11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	4) Più di 15	Tabelle a pag. 14 e pag. 15 del PIAO
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	3) Sì interni	Gli obiettivi del PIAO sono direttamente derivati dagli obiettivi strategici del Piano integrato, non risulta un coinvolgimento diretto ed esplicito con gli stakeholder, soprattutto esterni. Si ravvisa pertanto la necessità di meglio chiarire tale elemento nel futuro.
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	Gli obiettivi del PIAO discendono dal Piano strategico di Ateneo, che a ogni obiettivo strategico associa gli SDG di riferimento. È opportuno, tuttavia, evidenziare il Goals connesso ad ogni obiettivo anche all'interno del PIAO attualmente presente per la parte CUG
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	PNRR: Il PIAO prevede un obiettivo trasversale denominato PNRR, riportato nella tabella a pag. 15. PRO 3: PRO3 - monitoraggio indicatori (obiettivo organizzativo Osservatorio statistico di Ateneo – pag. 118) AVA: Ricognizione docenti non utilizzati come docenti di riferimento (obiettivo organizzativo Ufficio Supporto programmazione didattica – pag. 125) Revisione e aggiornamento delle LG del PdQ per la compilazione della scheda SUA-CdS per l'a.a.23/24 (obiettivo organizzativo Ufficio Supporto programmazione didattica – pag. 125) Progettazione offerta formativa: elaborazione database aggiornato delle consultazioni effettuate dai CdS relativamente all'offerta formativa degli aa.aa. 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024 (Obiettivo organizzativo Uffici)

			<p>programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità – pag. 131)</p> <p>Assicurazione della qualità della didattica: raccolta di osservazioni e proposte di miglioramento tramite l'attivazione di una casella di posta elettronica dedicata (Obiettivo organizzativo Uffici programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità – pag. 131)</p> <p>Organizzazione di incontri tematici di formazione al personale coinvolto dalla visita CEV (obiettivo individuale Responsabile Ufficio supporto programmazione didattica – pag. 153)</p> <p>VQR:</p> <p>Associare identificati WOS e Scopus a prodotti di ricerca dei docenti (obiettivo individuale Responsabile Osservatorio statistico di Ateneo – pag. 150)</p>
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	2) Sì per alcuni	
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)	Si ravvisa la possibilità di meglio esplicitare la correlazione tra indicatori, fonte dei dati e target. Non c'è una chiara identificazione dei ruoli attribuiti ai vari attori per raggiungere gli obiettivi prefissati. La fluidità di lettura del documento può essere migliorata evitando di dover, ad esempio, unire informazioni presenti a pg 14 e 15 con quelle presenti nell'allegato 3
Performance			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì	
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	3) Caratterizzato da significative modifiche	Nell'attuale PIAO è possibile riscontrare una crescente attenzione nella definizione degli obiettivi di valore pubblico (concetto quest'ultimo inserito, come da richiesta ministeriale, recentemente nel documento)
19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore erale e Dirigenti)	Gli obiettivi organizzativi a livello di area dirigenziale non sono valorizzati nel documento poiché ad oggi non risultano in servizio figure dirigenziali
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	3) Solo in alcuni 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)	5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze	
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 6) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale	
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	3) Altro (specificare)	Non per gli obiettivi Le risorse finanziarie sono indicate nelle schede degli obiettivi trasversali (pagg. 104, pag. 108)
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì	Allegato 3 Obiettivi di performance organizzativa: <ul style="list-style-type: none"> - Segreterie amministrativo contabili di dipartimento (pagg. 130-131) - Uffici programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità (pagg. 131-133) - Personale tecnico in servizio presso dipartimenti e centri (da pag. 133 a pag. 149) Obiettivi di performance individuale: <ul style="list-style-type: none"> - Responsabili Segreterie amministrativo contabili di dipartimento (pagg. 156-158) Responsabili Uffici programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità (pag. 158)
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)	Sono previsti: <ul style="list-style-type: none"> - l'adesione al progetto Good Practice studenti con la rilevazione relativa al 2023 (obiettivo organizzativo Area Uffici didattica – pag. 124) - raccolta di osservazioni e proposte di miglioramento da parte di tutti gli stakeholder tramite l'attivazione di una casella di posta elettronica dedicata (Obiettivo organizzativo Uffici programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità – pag. 131)
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.)	Questionario Good Practice Osservazioni pervenute tramite casella di posta elettronica dedicata

27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne	
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		<p>Il monitoraggio degli obiettivi di performance è effettuato dall'Ateneo due volte l'anno (30 aprile e 31 agosto). Per ogni obiettivo assegnato (sia individuale che organizzativo) gli uffici devono inviare all'Ufficio Programmazione e supporto Nucleo di valutazione il report allegato alla presente scheda. Lo deve dovrà essere trasmesso tempestivamente qualora si richieda la rimodulazione o la sostituzione di un obiettivo.</p> <p>Nel report deve essere indicato se le attività sono in linea con quanto previsto, specificando eventuali difficoltà incontrate e i fattori che possono incidere sul raggiungimento del valore target. Si chiede inoltre di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indicare gli interventi correttivi e le azioni di miglioramento da attuare per l'eliminazione delle criticità evidenziate, - se esistono oggettive difficoltà che rendono necessario rivedere il valore target (formulando in caso affermativo una proposta), se esistono oggettive difficoltà che rendono impossibile completare le attività previste dall'obiettivo e rendono necessaria la sua sostituzione (formulando in caso affermativo una proposta di obiettivo)
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	L'OIV annualmente nel formulare il proprio parere tiene conto non solo di quanto trasmesso dagli uffici dell'Ateneo (ovvero le tabelle contenenti gli obiettivi organizzativi ed individuali previsti dal Piano, con la sintesi delle attività svolte e dei risultati conseguiti), ma svolge anche attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati dichiarati in fase di monitoraggio. Inoltre, in diverse circostanze ha incontrato il Direttore Generale procedendo con esame di specifici risultati della performance organizzativa ed individuale delle strutture tecnico-amministrative di Univaq

Il Nucleo/OIV ritiene utile sensibilizzare la Governance di Ateneo sulla possibilità di utilizzare lo strumento dell'indagine sul benessere organizzativo, già adottata da altri Atenei; tale indagine permette di rilevare la qualità della vita all'interno dell'organizzazione e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale del personale in servizio al fine del loro miglioramento tramite l'identificazione e la realizzazione di azioni di miglioramento e di valorizzazione delle risorse umane. In questo modo alcuni obiettivi strategici o operativi

presenti nel PIAO potrebbero essere programmati anche alla luce delle indicazioni del personale dipendente in veste di stakeholder interni.

Si invita pertanto l'Ateneo ad organizzare tale indagine definendo, di concerto con l'OIV i punti da attenzionare.