



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 2023

RELAZIONE APPROVATA NELLA SEDUTA:

27 ottobre 2023 parte relativa ad AVA e Performance

La presente Relazione è stata redatta dal Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, costituito con D.R. n. 923 del 16/11/2021, D.R. n. 975 del 23/11/2021, D.R. n. 39 del 24/01/2022, D.R. n. 771 del 4/10/2022 e D.R. n. 144 del 14/02/2023.

Il NdV è composto da:

Prof. Maurizio **SASSO** (Presidente) Università degli Studi di Benevento
Prof. Lucio **CAPPELLI**, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
Dott. Avv. Francesco Antonio **CAPUTO**, Avvocato
Prof. Carlo Giovanni **CERETI**, Università degli Studi di Roma La Sapienza
Prof. Maurizio **SIBILIO**, Università degli Studi Salerno
Prof.ssa Paola **VERDE**, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
Sig.ra Giulia **CAPITANIO**, rappresentante degli studenti dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Segreteria del NdV

Dott.ssa Sabrina Taglione

2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?

- Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)

Nota

Il SMVP è stato profondamente rinnovato per il ciclo 2023. Le modifiche sono state sia di tipo formale, con un maggior uso di schemi e quadri sinottici al fine di evidenziare concetti e processi a tutto vantaggio della fruibilità del documento, sia di tipo sostanziale, in primo luogo attraverso un maggiore e più organico riferimento alle linee strategiche dell'Ateneo e al PIAO. Nel complesso, si avverte chiaramente nel nuovo SMVP un notevole progresso in termini di maturità e consapevolezza da parte dell'Ateneo.

2. Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

- Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

Nota

La scheda dei comportamenti attesi, allegata al SMVP prevede delle specificità (evidenziate in grassetto) per il Direttore Generale e i dirigenti.

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?

- Si

Nota

Il SMVP prescrive e chiaramente descrive un sistema distinto per la valutazione di ciascuna categoria di personale, differenziando i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa e agli obiettivi individuali.

4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- Si

Nota

La differenza tra obiettivo-indicatore-target emergeva chiaramente, dal punto di vista concettuale, anche nelle versioni precedenti del SMVP, ma esisteva il problema -evidenziato dal NdV- di una loro declinazione concreta nel ciclo. Questo specifico aspetto è stato oggetto di revisione nel SMVP 2023, che ad esempio adesso presenta un allegato con un 'set di indicatori di performance organizzativa', dove sono esplicitamente distinti l'indicatore, la fonte, il dato 2022 e il target 2023. Resta certamente migliorabile il collegamento tra il sistema di 'pesi' differenziati con gli obiettivi assegnati comprensivi di indicatori e target.

5. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

- **Si (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)**

Nota

Il SMVP descrive in paragrafi differenti la fase di definizione e misurazione dalla fase di valutazione.

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 del sistema di valutazione del Direttore Generale presenta alcune variazioni rispetto all'anno precedente e viene di seguito riproposta.

Il SMVP 2023 prevede che la valutazione della performance del Direttore Generale venga proposta dal Nucleo di Valutazione - che potrà eventualmente chiedere al Direttore Generale di essere presente in audizione per fornire elementi utili alla valutazione - e successivamente trasmessa al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Riguardo alla sola componente comportamentale della performance individuale del Direttore Generale, è cura del Rettore compilare e trasmettere al Nucleo di Valutazione la scheda apposita (Allegato 2 al SMVP).

La valutazione consta delle seguenti tre componenti, misurate tramite specifici indicatori:

- 1) grado di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa riferiti all'Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa di Ateneo) [peso 50%];

2) livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali, conferiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore [peso 30%];

3) qualità del contributo assicurato alla performance generale in termini di comportamenti organizzativi posti in essere e di capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, così come misurata a cura del Rettore [peso 20%].

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 del sistema di valutazione dei dirigenti è parzialmente variata rispetto all'anno precedente e viene di seguito riproposta.

La valutazione della performance dei Dirigenti è svolta dal Direttore Generale sulla base delle seguenti quattro componenti:

1) grado di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa riferiti all'Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa di Ateneo) [peso 20%];

2) livello di raggiungimento di obiettivi di struttura, conferiti dal Direttore Generale in una logica di cascading rispetto alle linee strategiche di Ateneo [peso 50%];

3) livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali, conferiti dal Direttore Generale [peso 10%];

4) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura in termini di comportamenti organizzativi posti in essere e di capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, così come definiti a cura del Direttore Generale [peso 20%].

In particolare, si prevedono i seguenti passi:

a) il Direttore Generale condivide con i Dirigenti il raggiungimento di obiettivi organizzativi di Ateneo, misurati attraverso un set di indicatori (Performance organizzativa di Ateneo);

b) il Direttore Generale assegna gli obiettivi organizzativi di Area ai Dirigenti nonché specifici obiettivi individuali ai Dirigenti stessi; tali obiettivi sono assegnati all'inizio di ciascun esercizio finanziario;

c) all'inizio di ciascun esercizio finanziario annuale gli obiettivi e i comportamenti attesi sono conferiti a ciascun Dirigente;

d) successivamente alla fase di monitoraggio intermedio, ed eventuale rimodulazione degli obiettivi assegnati, decorso il termine del periodo di riferimento il Dirigente produce una relazione sul grado di conseguimento degli obiettivi e sui valori assunti dai relativi indicatori;

e) il Direttore Generale valuta la relazione del Dirigente.

8. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo?

(scegliere una sola opzione)

- **Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento**

Nota

Il SMVP 2023 rappresenta certamente un importante passo in avanti da parte dell'organizzazione nella piena assimilazione dei contenuti e degli obiettivi del ciclo della performance. Restano ovviamente ampi margini di miglioramento ed alcune criticità specifiche sottolineate in forma di suggerimenti dal NdV nel verbale di validazione del sistema del 26 aprile 2023.

2.2 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 – VALORE PUBBLICO

1. Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?

- **Si**

Nota

Il PIAO 2023-2025 dell'Ateneo si collega organicamente col Piano Strategico 2023-2025, derivandone una coerente programmazione operativa. Naturalmente ci sono margini di miglioramento, a partire dalla necessità di dettagliare maggiormente alcune delle attività programmate.

2. Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

- **Si (Valore Pubblico e Strategie)**

Nota

Le strategie per la realizzazione del valore pubblico sono migliorabili dal punto di vista di una loro maggiore chiarezza e puntuale enunciazione.

3. Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- **Più di 15**

Nota

Le strategie per la creazione di Valore Pubblico sono riconducibili primariamente al nuovo Piano Strategico 2023-2025, cui il PIAO espressamente si allaccia. Stakeholder ed obiettivi sono richiamati dal PIAO, ma vengono declinati puntualmente – con azioni, indicatori di misura e target – nel Piano Strategico 2023-2025.

4. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

- **Si interni ed esterni**

Nota

E' auspicabile che il coinvolgimento degli stakeholder interni e, soprattutto, esterni venga meglio evidenziato all'interno del PIAO.

- 5. Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?**

- **Si**

Nota

Gli obiettivi di Valore Pubblico nel PIAO sono incrociati con i 6 fondamentali Principi individuati dal Piano Strategico, ispirati ai Sustainable Goals dell'Agenda ONU 2030.

- 6. 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...)**

- **Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance**

Nota

Sia pure se non chiaramente riportato, molti obiettivi sono riconducibili alle valutazioni dell'ANVUR.

- 7. Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?**

- **Si per alcuni**

Nota

L'individuazione degli stakeholder è presente nel PIAO, sia pure non collegata sistematicamente agli obiettivi di Valore Pubblico. Nel Piano Strategico, cui il PIAO fa espresso riferimento, sono dettagliatamente relazionati per specifici ambiti (Didattica, Ricerca, Terza missione, Governance, Servizi) gli obiettivi e le azioni strategiche finalizzate alla creazione di Valore Pubblico.

- 8. Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?**

- **No**

Nota

Indicatori, target e talvolta fonte dei dati sono presenti nel Piano Strategico, cui il PIAO fa espresso riferimento.

2.3 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 – PERFORMANCE

1. **Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?**
 - Si

Nota

2. **Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024**
 - Caratterizzato da significative modifiche

Nota

Il nuovo PIAO 2023-2025 rappresenta certamente un salto di qualità importante rispetto al precedente. Forma e sostanza del documento manifestano l'accresciuta maturità e consapevolezza degli estensori riguardo alle logiche intrinseche del PIAO, anche con riferimento specifico alla filiera valore pubblico-performance.

3. **Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)**
 - Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)
 - Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
 - Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree Dirigenziali)
 - Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)

Nota

4. Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

- Solo in alcuni casi

Nota

5. 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)

- Efficacia
- Efficienza
- Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche /scadenze

Nota

Anche se l'opzione SI/NO non è specificatamente espressa, alcuni target di fatto utilizzano misure di fatto equivalenti.

6. Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark interni
- Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)
- Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder
- Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili

Nota

La definizione dei target rappresenta il punto finale di una attività complessa, nella quale confluiscono – in modi e misure diverse a seconda della tipologia dei vari obiettivi – serie storiche, benchmark interni, benchmark esterni (derivanti ad esempio da esiti alla partecipazione al progetto Best Practice), indicazioni provenienti dai responsabili degli uffici.

7. In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

- No

Nota

8. Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nota

L'assegnazione degli obiettivi ai Dipartimenti è trattata solo genericamente e non in modo puntuale.

Si tratta certamente di un aspetto da migliorare.

9. Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nota

Anche in questo caso non sono formalmente e chiaramente espressi nella sezione performance del PIAO obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza.

10. Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

- Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea, ANVUR, di Ateneo, ecc.)
- Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

Nota

Good Practice

Rilevazione opinioni degli studenti

11. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- dati certificati e pubblicati
- autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo

Nota

Il documento fondamentale del processo che attesta il risultato finale è rappresentato dalla relazione del responsabile.

12. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

Il monitoraggio degli obiettivi di performance fondamentale prevede due momenti chiave: il monitoraggio intermedio, salvo eccezioni effettuato a metà anno, che si basa su una relazione prodotta dal responsabile nella quale si evidenziano gli eventuali scostamenti e le possibili azioni correttive, e quello conclusivo, basato sulla rendicontazione finale.

13. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

- Si (specificare in Nota con quale modalità)

Nota

L'OIV raccoglie ed esamina documentazione e relazioni a campione, sia intermedie che finali, e verifica l'adeguato svolgimento del processo. Svolge, altresì, audizioni, con il Direttore Generale e /o Dirigenti e Responsabili di uffici ogni qualvolta si renda necessario un approfondimento.