



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

NUCLEO DI VALUTAZIONE

(con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione – OIV)

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ PER L'ANNO 2022

***(ex art. 14 comma 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida ANVUR
2023 per la Relazione annuale dei Nuclei di valutazione)***

**(SEZIONE 2, VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, DELLA RELAZIONE
ANNUALE DEI NUCLEI DI VALUTAZIONE INTERNA ANNO 2023
D.LGS. 19/2012, ART. 12 E ART. 14)**

30 giugno 2023

Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC)

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Udine, di cui al Decreto Rettorale n. 1047 del 3 novembre 2021 e ss.mm.ii., è composto come di seguito:

Coordinatore

Prof. Lorenzo FEDRIZZI - componente interno

Sezione didattica

Prof. Michele BUGLIESI - componente esterno

Sig.ra Ambra CANCELANI - rappresentante degli studenti

Prof. Davide ZOLETTO - componente interno

Sezione ricerca

Dr.ssa Emanuela REALE - componente esterno

Prof. Zeno VARANINI - componente esterno

Sezione amministrazione

Dr. Marco RUCCI - componente esterno

Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione ex lege 370/99: Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC).

Tel ++39 0432 556290-6294; fax ++39 0432 556293; e-mail apic@uniud.it

Sito Nucleo di Valutazione: <https://nuva.uniud.it/>

INDICE

1	INTRODUZIONE.....	4
2	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità per l'anno 2022).....	5

1 INTRODUZIONE

Come noto il D.L. n. 69/2013 ha previsto, tra l'altro, che sia di competenza dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) anche la valutazione delle attività amministrative degli Atenei riferite al ciclo della *performance*.

In data 14/04/2015, con specifiche linee guida, la suddetta Agenzia ha comunicato che "L'ANVUR già a partire dall'anno 2015, richiede di unire in un unico documento la Relazione dei NdV con quella degli OIV prevista dal d.lgs. 150/09 all'art. 14, c. 4, lett. a)1 ...".

In data 30 giugno 2023 il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Udine ha approvato anche la parte (sez. seconda) della Relazione annuale per l'anno 2023 inerente alla "Valutazione della *performance*" che si riporta nel paragrafo successivo, in base alla quale, come richiesto dall'ANVUR, il Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di OIV, adempie anche a quanto richiesto dal d.lgs. 150/09 all'art. 14, c. 4, lett. a), con specifico riferimento alla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione per l'anno 2022.

Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

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

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

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2023 considera le novità legislative introdotte da: - DPR 81 del 24 giugno 2022, contenente l'elenco dei piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO); - dal DM 132 del 30 giugno 2022 che ha definito struttura e modalità redazionali, secondo un apposito schema, del PIAO; - Linee guida emanate dall'ANVUR nel 2022 per dare attuazione al nuovo modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (AVA3).

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

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

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP si specifica che la performance individuale misura il contributo fornito dal personale dirigente e tecnico-amministrativo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. Per ciascuna unità di personale responsabile di struttura di primo/secondo livello, tale contributo è misurato, con un opportuno sistema di ponderazione - specificato al link <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/personale/amministrativo/vita-lavorativa/performance-individuale> - sulla base delle competenze comportamentali e degli obiettivi assegnati nel Piano integrato.

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?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nel SMVP è presente il richiamo al link <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/personale/amministrativo/vita-lavorativa/performance-individuale> in cui per ogni tipologia di personale vengono offerte indicazioni di dettaglio. Il sistema di ponderazione è ricompreso nel Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO)

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

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

- Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzando le due fasi)

Se Altro specificare

Nota

L'Università di Udine si è dotata di un apposito cruscotto direzionale, contenente anche indicatori funzionali alla misurazione e valutazione della performance organizzativa riferiti: - alle risorse umane, alla didattica, all'internazionalizzazione, alla ricerca, ai risultati delle rilevazioni sul gradimento dei servizi offerti e al "benessere organizzativo"; - alle procedure operative di cui alla mappatura dei processi/certificazione ISO 9001:2015.

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 valutazione si riferisce sia al grado di raggiungimento di specifici obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione, sia alle competenze professionali e manageriali.

Il Nucleo di Valutazione/OIV propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione della performance del Direttore Generale, sulla base della seguente documentazione:

- Relazione annuale che il Direttore Generale presenta al Rettore sulla propria attività.
- Relazione che il Rettore invia al Nucleo di Valutazione/OIV sull'attività annuale del Direttore Generale.
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), contenente gli obiettivi annuali assegnati al Direttore Generale e i relativi indicatori e target.

Per ciascuno degli obiettivi del Direttore Generale sono indicati il peso, il target e la modalità di calcolo sia del tasso di raggiungimento dell'obiettivo sia del risultato di performance. La performance complessiva è misurata all'interno di un intervallo compreso tra 0 e 100 e con riferimento alla sua valutazione si intende pienamente positiva se raggiunge un punteggio di almeno 95 e negativa se inferiore a 50. Negli altri valori dell'intervallo il tasso di raggiungimento della performance complessiva è proporzionale al risultato ottenuto: ad esempio, un valore pari a 80 indica un tasso di raggiungimento pari all'80% con assegnazione proporzionale della retribuzione di risultato. Alla valutazione pienamente positiva corrisponde l'assegnazione dell'intera retribuzione di risultato.

Il Consiglio di Amministrazione delibera la valutazione finale della performance del Direttore Generale secondo quanto indicato nel PIAO in termini di peso percentuale nel pieno raggiungimento degli obiettivi individuali,

organizzativi e di comportamento manageriale e i termini entro cui la valutazione è da intendersi negativa.

Tipologia di obiettivi

1 - obiettivi organizzativi e comportamenti manageriali che si esplicitano nel coordinamento e nel follow up di azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ateneo;

2 - obiettivi funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, con particolare riferimento alla sostenibilità economico finanziaria di medio periodo;

3 - obiettivi di trasparenza di cui all'art. 14, c.1-quater, del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Pesi

1 - 60%

2 - 35%

3 - 5%

Organo coinvolto nell'assegnazione

Consiglio di Amministrazione

Organi coinvolti nella valutazione dei risultati

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e) del D.Lgs 150/2009 al Nucleo di Valutazione compete proporre al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale del Direttore Generale.

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

Come specificato nel SMVP il Direttore Generale valuta i Dirigenti e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono specificati il sistema di ponderazione sia il dettaglio degli obiettivi assegnati con i relativi indicatori e target.

Tipologia di obiettivi

1 - Semplificazione e digitalizzazione dei processi organizzativi

2 - Sostenibilità economica

3 - Miglioramento della qualità dei servizi

Per ciascuno degli obiettivi, oltre al sistema di ponderazione, sono presenti le seguenti indicazioni:

- Riferimento agli obiettivi strategici di Ateneo
- Riferimento alle azioni strategiche di Ateneo
- Ambito
- Stake holders
- Indicatori
- Target
- Rilevanza nell'ambito del totale degli obiettivi assegnati.

Organo coinvolto nell'assegnazione degli obiettivi:

Direttore Generale

Organi coinvolti nella valutazione dei risultati:

Direttore Generale

Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

Se Altro specificare

Nota

Valutazione della performance

2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Valore Pubblico

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

- Sì

Nota

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

- Sì (Valore Pubblico e Strategie)

Nota

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Tra 5 e 10

Nota

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

- Sì interni ed esterni

Nota

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

- Sì

Nota

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...)

- Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

Nota

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

- Sì per tutti gli obiettivi

Nota

Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

- Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Nota

Valutazione della performance

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Performance

Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- Sì

Nota

Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024

- Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

Nota

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

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

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

Se Altro specificare

Nota

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

Se Altro specificare

Nota

I benchmark esterni sono definiti in base ai risultati delle indagini e rilevazioni Good Practice

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

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

- Sì (specificare in Nota quale utenza è coinvolta)

Se Altro specificare

Nota

Studenti, Docenti, Personale tecnico amministrativo

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.)

Nota

Questionari AlmaLaurea, Good Practice con integrazioni ad hoc: student satisfaction, benessere organizzativo del personale dirigente, tecnico e amministrativo ed efficacia percepita dai docenti

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

- banche dati dell'ateneo
- banche dati esterne

Se Altro specificare

Nota

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

Il monitoraggio della sottosezione "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009. Il documento di riferimento (Sistema di misurazione e valutazione della performance) è disponibile alla pagina web: <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/sistema-misurazione-e-valutazione-performance> (cfr. pag. 74, PIAO)

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

- No

Se Altro specificare

Nota