



Università Iuav di Venezia

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Santa Croce 191 / Tolentini
30135 Venezia
t. +39 041 257 1325-1329-1424
valutazione@iuav.it
www.iuav.it

Nucleo di Valutazione

RELAZIONE SUL CICLO DELLA PERFORMANCE

redatta in base al decreto legislativo n. 150 del 2009, art. 14, comma 4a).

La scheda riporta le domande e le risposte indicate nella scheda di monitoraggio del ciclo della performance ANVUR.

Il presidente
Federico Cinquepalmi

18 ottobre 2023

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

Nel corso del 2022 l'avvio del percorso di elaborazione del nuovo Piano strategico Iuav 2023-7 ha suggerito il rinvio dell'aggiornamento del documento all'anno successivo, dopo l'approvazione del piano avvenuta il 29.05.2023. (seduta consiglio di amministrazione 26/7/2023).

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

I comportamenti organizzativi presentano come parametro indicatore pre-definito il "comportamento osservabile" corrispondente alla specifica descrizione del comportamento nella scheda obiettivi. Sono differenziati per responsabile d'area, di divisione, di servizio e collaboratori, a seconda degli incarichi attribuiti. Maggiori specifiche sono contenute nelle "Declaratorie comportamenti per ruolo" del SMVP 2023, nelle tabelle da p. 35 a p. 40.

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?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

La scheda obiettivi individuale contiene tutti gli obiettivi assegnati a ciascun dipendente dell'amministrazione, dal direttore generale al collaboratore; essa prevede una ponderazione specifica per ruolo rispetto a ogni classe di obiettivi, la cui somma è il 100%. E' previsto un peso degli obiettivi di ateneo legato al grado di responsabilità (più elevato per i dirigenti e i responsabili di divisione) e un peso degli obiettivi di performance dell'area uguale per tutti i titolari di posizione in quanto direttamente coinvolti nella gestione operativa per il miglioramento degli indicatori di

performance. Maggiori specifiche nella tabella 2 a p. 17 del SMVP 2023 dove è indicata la pesatura degli obiettivi distinta per ruolo.

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

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Sì, per esteso nel par. 3.1 riferito al “Sistema degli obiettivi e la scheda individuale” da p. 14 a 18, sia come definizioni di lessico nel Glossario a p. 54 del SMVP 2023. Inoltre l’Allegato 5 del SMVP specifica il modello per il target per la customer satisfaction e gli indicatori di performance.

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

Il sistema di pianificazione degli obiettivi e valutazione delle prestazioni individuali è costituito da quattro fasi: 1) pianificazione; 2) verifica intermedia; 3) valutazione delle prestazioni; 4) collegamento al sistema premiante. Dove i p.ti 1 e 2 costituiscono la fase di misurazione mentre i p.ti 3 e 4 quella di valutazione. Per quanto riguarda la fase valutazione la procedura è descritta a p. 20.

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 del direttore generale è prevalentemente incentrata su indicatori di performance oggettivi e prevede questa suddivisione: a) peso del 50% degli obiettivi di ateneo (desunti dal piano integrato); b) peso del 10% degli obiettivi di ateneo legati all’Indicatore globale di incidenza delle spese del personale, in quanto espressivo del contributo del direttore generale; c) peso del 20% sugli obiettivi di soddisfazione degli stakeholder attraverso un indicatore generale di customer dato dalla media pesata di indicatori riferiti ai 3 principali stakeholder (studenti, PTA, docenti); d) peso del 20% sui comportamenti (orientamento strategico e innovazione) sulla base della valutazione fornita dal rettore. (p. 18 SMVP 2023).

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

Gli obiettivi gestionali assegnati ai dirigenti sono elaborati sulla base di un processo di discussione e condivisione tra il rettore e il direttore generale e tra il direttore generale e i dirigenti e, una volta definiti, vengono sottoposti al consiglio di amministrazione per l'approvazione. Per gli obiettivi di performance delle aree amministrative sono previsti: 1. indicatori specifici per i dirigenti relativi alla valutazione di efficienza, basata sui costi medi unitari delle aree con finalità implicita di riduzione o comunque di contenimento dei costi; Per gli indicatori relativi all'efficacia (di customer satisfaction) la valutazione avviene attraverso l'applicazione di un modello che premia sia il risultato annuo conseguito in termini assoluti, sia la variazione rispetto all'anno precedente; Per gli obiettivi di ateneo e di struttura sono definiti livelli di performance di tipo quantitativo, qualitativo o descrittivo. (Specifiche negli allegati 3 e 4 del 18 SMVP 2023).

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

Se Altro specificare

Nota

Punti di forza: sistema di obiettivi e indicatori (in particolare di customer satisfaction) molto articolato, processo di condivisione degli obiettivi/valutazione a 2 vie, percepito positivamente (buoni risultati del questionario sul benessere organizzativo, assenza di casi di contestazione).

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

Il PIAO è stato aggiornato nel giugno 2023 in seguito al nuovo piano strategico, (approvato il 29.05.2023). L'aggiornamento alle nuove strategie e ai nuovi obiettivi, lo rende operativamente utilizzabile nel ciclo di miglioramento dell'Ateneo.

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

L'ateneo definisce gli obiettivi di VP nel PIAO ; il PIAO individua i collegamenti tra obiettivi di VP riclassificando gli obiettivi strategici e gestionali di ateneo (PIAO tab. 2.3 e tab. 2.8) in termini di impatto/performance istituzionale (economico, ambientale e sociale). Il PIAO a pag 28 associa specificatamente i principali obiettivi di VP indicati dall'art. 3 c.1 del decreto 24.06.2022 (accessibilità fisica, accessibilità digitale, semplificazione delle procedure, benessere ec., soc. e ambient.) a specifici obiettivi gestionali di ateneo, che hanno un target definito e sono misurati e valutati nel ciclo perf. (in tutto sono 16 obiettivi). A pag 16 e 21 del PIAO viene indicato l'approccio "direzionale" e non "quantitativo" adottato.

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Più di 15

Nota

Il PIAO a pag 28 -29 indica 17 obiettivi gestionali che impattano direttamente sugli obiettivi di VP indicati dall'art 3 c.1 del decreto 24.06.2022

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

- Si interni ed esterni

Nota

Gli stakeholder interni ed esterni sono stati coinvolti nella definizione degli obiettivi strategici, che hanno un impatto su quelli di valore pubblico; i 17 obiettivi gestionali di ateneo che hanno un impatto diretto sul VP (domanda 11) sono definiti da stakeholders interni (DG dirigenti rettore).

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

Elenco completo a p. 27

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

Il PIAO a pag 16 indica gli obiettivi PRO3 relativi al programma approvato dal MUR. Questi obiettivi sono presenti anche tra quelli di performance (gestionali di ateneo: n. 2 e 3, associati al tema Benessere ec. soc. e amb. nella tab. 2.8).

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

- No

Nota

Non è ancora stato esplicitato nel documento.

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

- Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Nota

Sì, ognuno degli obiettivi è associato a un preciso indicatore e target (allegato tab 2.3), monitorato sia in corso di esercizio che in sede di valutazione performance.

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

Sì, ognuno degli obiettivi è associato a un preciso indicatore e target (allegato tab 2.3), monitorato sia in corso di esercizio che in sede di valutazione performance.

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

- Caratterizzato da significative modifiche

Nota

Un salto di qualità notevole dato dall'approvazione del nuovo piano strategico basato su un nuovo programma di mandato del nuovo rettore.

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

N 1, 2, 3 e 4 Tutti i livelli: strategici, organizzativi, individuali.

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

Solo in alcuni casi gli indicatori sono riferiti a misure diverse (es ob. Gest n. 1); gli indici di costo medio unitario sono ottenuti dal rapporto tra una misura di costo e un driver espressivo del volume di attività svolta.

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

Tutte le tipologie sono utilizzate: la tab. 2.12 del PIAO evidenzia le diverse % del peso delle tipologie di obiettivi (indicatori) nella scheda individuale.

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

Se Altro specificare

Nota

Principalmente i target sono determinati su trend triennali precedenti (obiettivi strategici, e gestionali di ateneo); nel caso degli obiettivi di performance e miglioramento continuo i target sono predeterminati in modo da stimolare un miglioramento premiando una % di incremento della CS (oltre la soglia min) o di diminuzione del costo unitario.

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

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Solo per un sottoinsieme degli obiettivi vi è uno specifico stanziamento, gli altri sono coperti dalla assegnazione del budget all'area di competenza del dirigente responsabile. Il rapporto diretto tra risorse e budget avviene oltre che per gli obiettivi PRO3, che hanno un budget approvato dal MUR, per alcuni obiettivi gestionali di ateneo come illustrato nella tab. 2.11 del PIAO.

Nota

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

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Gli obiettivi sono assegnati alle aree e alla DG perchè nella nostra organizzazione completamente centralizzata l'unico dipartimento è collocato dentro la DG (pertanto non figurano specifici ob. di dipartimento).

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

La relazione performance 2022 (tab. 29) specifica l'articolato gruppo di stakeholder che vengono annualmente coinvolti attraverso i questionari di CS (sia mediante il progetto Good Practice, sia con questionari diffusi direttamente dall'amministrazione, anche nell'ambito del Benessere organizzativo). Annualmente l'ateneo partecipa al ranking internazionale Greenmetrics, che prevede la compilazione di un articolato questionario e una valutazione esterna degli aspetti legati alla sostenibilità ambientale, presenti tra gli obiettivi.

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

Principalmente questionari, ma ultimamente sono state effettuate per la parte bilancio di genere, delle interviste.

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
- 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

La misurazione della performance avviene sia in corso d'anno (monitoraggio intermedio, a luglio, sui risultati relativi al primo semestre) sia a inizio dell'anno successivo, sui risultati dell'anno precedente, utilizzati anche per la valutazione della performance. Nel mese di luglio il servizio controllo di gestione prepara una relazione illustrativa dei risultati emersi nel semestre precedente relativamente agli obiettivi strategici e operativi che viene comunicata al direttore generale, al NdV e condivisa con coloro che sono responsabili delle aree in tempo utile per facilitare tempestivi interventi correttivi e dare indicazioni e suggerimenti per la definizione del nuovo Piano integrato. La misurazione dei risultati strategici e operativi è attribuita al Servizio controllo di gestione che provvede alla raccolta elaborazione e analisi dei dati e delle informazioni e alla elaborazione dei report e delle relazioni previste dalla normativa vigente.

La misurazione annuale comprende risultati relativi a:

- obiettivi strategici
- obiettivi gestionali di Ateneo
- obiettivi di performance e miglioramento continuo relativi all'efficienza, che riguardano i costi medi unitari, e relativi all'efficacia, che concernono la customer satisfaction.

I risultati relativi agli obiettivi di struttura e ai comportamenti sono monitorati direttamente dai responsabili in sede di valutazione della performance dei propri collaboratori.

La misurazione annuale comprende risultati relativi a:

- obiettivi strategici
- obiettivi gestionali di Ateneo
- obiettivi di performance e miglioramento continuo relativi all'efficienza, che riguardano i costi medi unitari, e relativi all'efficacia, che concernono la customer satisfaction.

I risultati relativi agli obiettivi di struttura e ai comportamenti sono monitorati direttamente dai responsabili in sede di valutazione della performance dei propri collaboratori.

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

- No

Se Altro specificare

Nota