



Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università da Relazione Nuclei anno 2023

La presente Relazione è il documento con il quale il Nucleo di Valutazione, in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.I.V.), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal d.lgs. n. 74/2017, monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando la relativa relazione annuale. La Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance è stata redatta rispondendo ai 29 punti di attenzione indicati nella Scheda predisposta dall'ANVUR per l'analisi del ciclo integrato di performance (Allegato 3 delle Linee Guida 2023 per la Relazione annuale dei NdV, approvata nella Delibera del Consiglio Direttivo dell'ANVUR n. 56 del 21 marzo 2023).

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Il documento è stato semplificato il documento e sono stati rivisti i punteggi per la valorizzazione del merito
2	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	I comportamenti organizzativi sono differenziati e "pesati" a seconda delle diverse categorie e/o della responsabilità e sono esplicitati sia nei paragrafi 3.1, 3.2, 3.3 del SMVP che nelle schede di valutazione allegate.
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?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	La metodologia è riportata nei paragrafi 3.1, 3.2, 3.3 del SMVP
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	
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)		Rispetto al precedente SMVP (2021) il nuovo dettaglia meglio la valutazione del Direttore Generale: - Il Rettore propone al Consiglio di Amministrazione (CdA) gli obiettivi di Performance Individuale del Direttore Generale (D.G); - Il CdA assegna gli obiettivi al D.G., su proposta del Rettore;



			<ul style="list-style-type: none">- il Rettore esprime la valutazione del D.G. per la componente delle competenze comportamentali;- il NdV propone al CdA la valutazione del D.G., tenendo conto della formale proposta di valutazione delle competenze comportamentali da parte del Rettore;- Il CdA esprime, quindi, effettua la valutazione del D.G su proposta del NdV. <p>Alla valutazione del D.G. concorrono quattro distinti elementi ciascuno con diverso "peso":</p> <ul style="list-style-type: none">- esito della performance organizzativa (peso 50%);- obiettivi specifici individuati nel contratto (peso 10%);- comportamenti organizzativi e professionali alla luce della relazione annuale sulle attività di ateneo (peso 35%);- grado di differenziazione dei giudizi (peso 5%).
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)		<p>Il Direttore Generale (D.G.):</p> <ul style="list-style-type: none">- propone e coordina la definizione degli obiettivi di Performance Organizzativa in coerenza con gli obiettivi strategici, definendone indicatori e target in collaborazione con i Dirigenti, con i responsabili di UOR di I livello e UOR in staff;- monitora periodicamente con i Dirigenti, con i responsabili di UOR di I livello e UOR in staff l'andamento degli obiettivi di performance organizzativa individuando le conseguenti azioni correttive;- assegna gli obiettivi di performance individuale ai Dirigenti, ai responsabili di UOR di I livello e UOR in staff e ne effettua la valutazione <p>- propone e coordina, di concerto con i Direttori di Dipartimento, la definizione degli obiettivi di performance individuale da assegnare ai Responsabili Amministrativi dei Dipartimenti;</p> <p>- valuta, sentiti i Direttori di Dipartimento, i Responsabili Amministrativi dei Dipartimenti.</p> <p>La valutazione dei Dirigenti, dei responsabili di UOR di primo livello e dei responsabili amministrativi dei dipartimenti prevede:</p> <p>per il 60%, la valutazione del rendimento, a sua volta suddiviso nei seguenti elementi di dettaglio: Livello di performance dell'unità organizzativa (20%), Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali (30%) e Performance di Ateneo (10%);</p> <p>per il 40%, la valutazione dei comportamenti organizzativi e del livello di differenziazione nella valutazione dei collaboratori.</p> <p>Gli obiettivi assegnati vengono definiti tenendo conto dei singoli profili di autonomia e</p>



			<p>responsabilità in coerenza con le finalità individuate dal piano strategico e dalla programmazione operativa.</p> <p>Il processo di valutazione si avvia con la compilazione, da parte del personale interessato, della scheda di rendicontazione degli obiettivi assegnati. Il diretto responsabile ne prende visione e ne valida i contenuti.</p>
8	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	<p>Migliorabili: - il coinvolgimento dei portatori di interessi esterni in fase di individuazione degli obiettivi - i riferimenti alle risorse finanziarie.</p>



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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?	1) Si 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) Si (Valore Pubblico e Strategie) 2) Si (solo Valore Pubblico) 3) No	
11	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 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 3) Sì interni 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?	1) Sì 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...)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 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 3) No	
16	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	



PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
17	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	
18	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Il PIAO 2023 - 2025 si differenzia dal PIAO 2022 - 2024 nella parte che riguarda il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.
19	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	
20	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? <i>(scegliere una sola opzione)</i>	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	
21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? <i>(è possibile scegliere fino a due opzioni)</i>	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	
22	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? <i>(è possibile scegliere più opzioni)</i>	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 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 2) No 3) Altro (specificare)	
24	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 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?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	Ci sono alcuni richiami a strumenti di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, ma non vengono specificati
26	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? <i>(è possibile scegliere più opzioni)</i>	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.)	
27	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? <i>(è possibile scegliere più opzioni)</i>	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
28	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		- Processo di monitoraggio dei risultati raggiunti con frequenza annuale ed eventuali ulteriori rilevazioni in corso d'anno; - Verifica intermedia degli obiettivi di performance organizzativa mediante estrazione di dati con frequenza annuale a giugno/luglio; - Verifica intermedia degli obiettivi di performance individuale mediante rilevazione dati presso i responsabili degli obiettivi con frequenza annuale a giugno/luglio; - Rendicontazione degli obiettivi di performance individuale mediante rilevazione dati presso i responsabili degli obiettivi e Indagini di soddisfazione degli utenti per i servizi con frequenza Annuale (1 trimestre 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 3) Altro (specificare)	