



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

2024

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione

Parte 3.2: Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito del PIAO
(università statali)

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

(D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14)

Approvata dal NdV nella riunione del 24 luglio 2024



Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo di cui all'art. 2.1 lettera Q) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, è attualmente così composto:

- Prof. Giuseppe CRESCENZO - Componente esterno - Coordinatore, Professore Ordinario (VET/07) - Farmacologia e tossicologia veterinaria – presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;
- Dott.ssa Monica CAMPANA – Componente esterna, Responsabile Ripartizione Qualità, Valutazione e Servizi di Coordinamento e ad interim Responsabile Ripartizione Ricerca dell'Università degli Studi di Ferrara;
- Prof. Roberto Mario DANESE – Componente interno, Professore ordinario di Filologia classica (L-FIL-LET-05) presso il Dipartimento di Scienze della Comunicazione, Studi Umanistici e Internazionali (DISCUI);
- Prof.ssa Daniela FEDERICI – Componente esterna, già Professoressa Ordinaria (SECS-P/02)
- Dott.ssa Vanda LANZAFAME – Componente esterna, Consulente in materia di offerta formativa e dottorati presso diversi Atenei;
- Prof.ssa Federica PALAZZI – Componente interna, Professoressa Associata di Economia Aziendale (SECS-P/07) presso il Dipartimento di Economia, Società, Politica (DESP);
- Dott. Giacomo RIGHETTI – Componente interno, Rappresentante delle studentesse e degli studenti.

I documenti prodotti dal Nucleo di Valutazione, compresa la seguente relazione, sono reperibili nel sito internet: <https://www.uniurb.it/ateneo/governance/organi-consultivi-di-garanzia-e-di-controllo/nucleo-di-valutazione>



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 E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Rispetto al SMVP 2023, il Dizionario delle Competenze ha subito una revisione per migliorare la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi. Le modifiche apportate includono:</p> <ul style="list-style-type: none">-le descrizioni di livello sono state riformulate per eliminare espressioni negative, rendendo i comportamenti descritti più concreti e osservabili;-la corrispondenza tra la descrizione di una competenza (composta da diversi aspetti/tratti) e la sua declinazione nei descrittori di livello è stata perfezionata per garantire una maggiore chiarezza e univocità;-è stata assicurata una maggiore uniformità nella stesura delle descrizioni per garantire coerenza e facilitare la comparazione tra le diverse competenze;-le descrizioni sono state conformate alle Linee guida per l'uso del linguaggio di genere adottate dall'Ateneo. <p>Le scadenze del ciclo integrato della performance dell'Ateneo sono state modificate per ottimizzare la gestione del processo. La nuova struttura temporale assicura una migliore definizione e distribuzione delle diverse fasi del ciclo.</p> <p><i>Sezione 8.2.1. del SMVP 2024</i></p>



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)	La valutazione dei comportamenti organizzativi è declinata sulle diverse famiglie professionali. Le competenze e i comportamenti necessari per svolgere le diverse attività organizzative sono definite nel Dizionario delle competenze. In particolare <i>“L’Ateneo ha ritenuto essenziale definire le competenze ed i comportamenti necessari per svolgere le diverse attività organizzative in un apposito “dizionario delle competenze”, costruito a partire dalle famiglie professionali presenti in Ateneo, tenendo conto dei ruoli e dei propri valori/obiettivi strategici e definendo il livello atteso per ciascun ruolo/posizione organizzativa.”</i> <i>Sezione 8.2.1. Il dizionario delle competenze del SMVP 2024.</i>
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?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Le procedure di misurazione e valutazione specificano il peso attribuito alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali (se assegnati) e ai comportamenti organizzativi per ciascuna categoria di personale (Direttore Generale, personale dirigente e della categoria EP, personale della categoria D titolare di incarichi di responsabilità, personale delle categorie B, C, e D non titolare di incarichi di responsabilità). <i>SMVP 2024 - Sezione 9</i>



4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	<i>Sezione 3 del SMVP 2024: I concetti della performance</i>
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP la misurazione e la valutazione sono due momenti distinti: gli uffici preposti si occupano del calcolo degli indicatori previsti, ovvero della raccolta e dell'elaborazione dei dati necessari per la misurazione e i soggetti deputati utilizzano i dati forniti dagli uffici preposti per effettuare la valutazione. Entro il 31 maggio, viene effettuata la misurazione dei valori finali del panel di indicatori individuati per la misurazione e valutazione del contributo del personale dirigente, EP e D titolare di incarichi alla performance istituzionale. Entro il 30 giugno, viene effettuata l'analisi e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.
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	Non sono state apportate modifiche	SMVP 2024, paragrafo 9.1, Tabella 3 (pagina 34).
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	Non sono state apportate modifiche	SMVP 2024 paragrafi 9.2 e 9.3.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti	



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	Il SMVP 2024 presenta una buona impostazione metodologica e una coerenza con il quadro normativo e il contesto di riferimento. Il documento è ben strutturato e definisce con chiarezza i concetti-chiave, i soggetti, le fasi e gli strumenti della performance.
9.	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	La Direttiva non è stata ancora adottata.
10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 2) Sì, per il Direttore Generale; 3) Sì, anche per altri Dirigenti 4) No 5) Altro (specificare)	Gli obiettivi individuali, già assegnati per l'anno 2024 al DG e al Dirigente dell'Area Economico-Finanziaria, sono stati integrati prevedendo per entrambi l'ulteriore obiettivo di garantire il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla normativa vigente.



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026

Valore Pubblico

11.	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 2) In parte 3) No	L'Ateneo persegue un approccio che faciliti "la correlazione tra la pianificazione strategica e quella operativa, in modo da favorire l'allineamento organizzativo tra indirizzo e gestione, tendendo ad un "sistema" di obiettivi operativi ed indicatori coerente con gli obiettivi strategici e caratterizzato da una crescente oggettività (criteri di affidabilità, specificità e misurabilità) e ad una più esplicita rappresentazione di cosa ci si aspetti da coloro che operano nell'Ateneo" (pagina 1 del PIAO).
12.	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) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	PIAO Sezione 2.1.1: La pianificazione strategica

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
13.	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	La pianificazione strategica, Sezione 2.1.1. (pagg. 19 e 20)
14.	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	
15.	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	L'Ateneo promuove la sostenibilità, in linea con la strategia espressa dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU (pag. 19).



16.	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...)	<ol style="list-style-type: none">1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance4) No	Alcuni degli obiettivi strategici sono legati alla Politica di coesione UE 2021-2027, alle linee strategiche del PNRR - Next Generation Italia, nonché ad AVA, PRO3, VQR (Sezione 2).
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<ol style="list-style-type: none">1) Sì per tutti gli obiettivi2) Sì per alcuni3) No	Nella maggior parte dei casi, è possibile individuare gli stakeholder di riferimento maggiormente interessati o influenzati dal raggiungimento dell'obiettivo. Tuttavia si suggerisce, per tutti gli obiettivi di valore pubblico, di specificare gli stakeholder interni ed esterni sui quali impatta l'obiettivo per garantire la sua efficacia. Individuare gli stakeholder aiuta a delineare il contesto in cui si inserisce l'obiettivo e a comprenderne meglio le potenziali implicazioni.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<ol style="list-style-type: none">1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)2) Sì (indicatori e fonte dei dati)3) Sì (indicatori e target)4) No	Nel PIAO 2023-2025, gli indicatori, fonte dei dati e target degli obiettivi di valore pubblico sono riportati nell'allegato 1. Nel PIAO 2024-2026 (pag. 18) è presente un link che rimanda al PSA 2024-2026.

Performance

19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<ol style="list-style-type: none">1) Sì2) In parte3) No	Gli obiettivi operativi e gli indicatori di performance di efficacia quali-quantitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale ed obiettivi operativi trasversali sono programmati in coerenza
-----	---	--	--



			con gli obiettivi di valore pubblico (PIAO 2024-2026 sezione 2).
20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	<ol style="list-style-type: none">1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità2) Caratterizzato da alcune modifiche3) Caratterizzato da significative modifiche	Nel PIAO 2024-2026 è stato rafforzato il legame tra gli obiettivi del piano strategico e gli obiettivi individuali, rispetto al PIAO 2023-2025. In particolare, l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione delle performance dell'Ateneo tengono conto di elementi che concorrono al valore pubblico (l'accountability, la buona organizzazione, il rispetto della legalità, l'efficienza, l'economicità, la programmazione, il controllo e il coinvolgimento degli utenti).

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
21.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<ol style="list-style-type: none">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)	Il PIAO prevede un sistema di definizione degli obiettivi a tre livelli: <ol style="list-style-type: none">1) La performance istituzionale (<i>sezione 2.2.2</i>)2) La performance organizzativa (<i>sezione 2.2.3</i>)3) La performance individuale (<i>sezione 2.2.4</i>)
22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none">1) Sì, sempre2) Nella maggior parte dei casi3) Solo in alcuni casi4) No, mai	<i>Si vedano, ad esempio, le tabelle di pagina 28 e pagina 30 (sezione 2).</i>



23.	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)	<ol style="list-style-type: none">1) Efficacia2) Efficienza3) Qualità percepita (customer satisfaction)5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)6) Tempistiche/scadenze7) Altro (specificare)	Sezione 2.
24.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none">1) Si tiene conto delle serie storiche2) Si fa riferimento a benchmark interni3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili6) altro (specificare)	Si fa riferimento a benchmark esterni nell'ambito della performance organizzativa utilizzando le indagini di customer satisfaction del progetto Good Practice (si veda tabella pagina 30). Si fa riferimento inoltre ad indicatori AlmaLaurea, dati MUR e cruscotto ANVUR.
25.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<ol style="list-style-type: none">1) Sì2) No3) Altro (specificare)	Il paragrafo 2.2.1. "Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili" rinvia al Bilancio unico di previsione 2024 e alle schede di budget elaborate da ciascun Centro di responsabilità. Per una maggiore trasparenza e per garantire l'efficacia del sistema di pianificazione dell'Ateneo, si suggerisce di integrare nel PIAO, in corrispondenza di ciascun obiettivo di performance, una tabella che indichi le risorse finanziarie ad esso assegnate.



26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nel PIAO non sono indicati gli obiettivi assegnati ai dipartimenti o altre strutture. Il Piano strategico di Ateneo 2024-2026, integrato dai Piani strategici dei Dipartimenti 2024-2026, definisce gli obiettivi e le azioni a essi collegati.
-----	--	---	--

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
27.	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)	Stakeholder interni e stakeholder esterni. Ad esempio, l'utenza coinvolta dalla rilevazione Good Practice è rappresentata dal personale docente e ricercatore, PTA, assegnisti, dottorandi e componente studentesca.
28.	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.)	Good Practice, AlmaLaurea, ANVUR, questionario sul benessere organizzativo per PTA e CEL.
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) anche dati dell'ateneo 4) anche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Tutti gli indicatori collegati agli obiettivi di performance e di misurazione del Valore Pubblico, in quanto strettamente correlati,



			<p>vengono rendicontati con la Relazione sulla Performance. La Sezione 4 del PIAO fornisce una descrizione del processo di monitoraggio del ciclo della performance e degli obiettivi. In particolare, la sezione 4.3 descrive adeguatamente le fasi principali del processo. Per quanto riguarda la tempistica, in sintesi, le fasi sono le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Il monitoraggio in corso di esercizio. L'obiettivo è quello di identificare eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati e di attivare, se necessario, interventi correttivi.2. Monitoraggio intermedio a settembre.3. Valutazione finale al termine dell'anno e la valutazione complessiva del livello di raggiungimento degli obiettivi.
31.	<p>L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?</p>	<ol style="list-style-type: none">1) Sì (specificare con quale modalità)2) No3) Altro (specificare)	<p>L'OIV svolge attività di verifica delle misurazioni relative ai risultati in fase di validazione della Relazione sulla Performance tramite analisi documentali, colloqui/approfondimenti con i responsabili degli obiettivi (ad es. DG, responsabile ufficio gestione). Sono analizzate a campione le schede di valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati.</p>