



**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 2023**

---

***(ex art. 14 comma 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida ANVUR  
2024 per la Relazione annuale dei Nuclei di valutazione)***

**(SEZIONE 2, VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, DELLA RELAZIONE  
ANNUALE DEI NUCLEI DI VALUTAZIONE INTERNA ANNO 2024  
D.LGS. 19/2012, ART. 12 E ART. 14)**

**28 giugno 2024**

---

**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](mailto: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 2023).....	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 ...".

Cogliendo il suggerimento dell'ANVUR di anticipare la redazione della sezione Performance della Relazione annuale per garantire all'Ateneo un contributo utile in una prospettiva ciclica, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Udine, in data 28 giugno 2024, ha approvato anche la parte (sez. seconda) della Relazione annuale per l'anno 2024 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 2023.

# Valutazione della performance

## 1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

**L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?**

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

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2024 considera le novità legislative introdotte da: - Legge 41/2023 e dalle conseguenti disposizioni della circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il riferimento è alla valutazione della performance e in particolare all'assegnazione, al Direttore Generale e ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento; - con riferimento al lavoro "agile", nelle more dell'approvazione del nuovo CCNL e con la consapevolezza che si tratta di una modalità lavorativa inquadrata in un contesto normativo in evoluzione, si conferma anche per il 2024 la possibilità per il personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo di ricorrere alla modalità di lavoro mista, secondo quanto definito dagli accordi individuali già sottoscritti.

**Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?**

- Sì (in questo caso indicare 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 dai dirigenti e dal personale tecnico e 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 PIAO - sezione "Valore, Performance e Anticorruzione".

**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

Nota

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.

Come previsto dalla legge 41/2023 e dalle conseguenti disposizioni della Circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica, al Direttore Generale è assegnato uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento e valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento. Il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/pagamenti/amministrazione/tempestivita-pagamenti> .

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. art. 14, c.1-quater, del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016;

4 - come previsto dalla legge 41/2023 e dalle conseguenti disposizioni della circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è assegnato uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento e valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento.

Pesi

1 - 60%

2 - 5%

3 - 5%

4 - 30%

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 sia 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

Anche ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali deve essere assegnato lo specifico obiettivo annuale previsto dalla legge 41/2023 sul rispetto dei tempi di pagamento, valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento.

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

**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)**

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nota

Come specificato nel PIAO, Le principali priorità della formazione ricalcano, in particolar modo, quanto richiamato in due direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, la direttiva (c. d. Direttiva "Zangrillo") del 24 marzo 2023 e la direttiva del 28 novembre 2023. Ai dirigenti è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

**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)**

- Sì, anche per altri Dirigenti

Se Altro specificare





# Valutazione della performance

## 2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 - 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) 2024-2026 - 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 2024 - 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025**

- 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

Circa un quinto

**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/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?**

- Sì (specificare quale utenza è coinvolta)

Se Altro specificare

Nota

Studenti, Docenti, Personale tecnico amministrativo

**Se SI (al punto 27), 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

Se Altro specificare

Nota

E anche banche dati esterne

**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](https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud/amministrazione-trasparente/performance/sistema_misurazione-e-valutazione-performance) (cfr. pag. 79, PIAO)

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

- No

**Se Altro specificare**

**Nota**