

**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
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)	Il SMVP anno 2024 dell'Università per Stranieri di Siena ( <a href="https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/SMVP%20unistrasi_2024.pdf">https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/SMVP%20unistrasi_2024.pdf</a> ) è stato aggiornato a seguito dell'applicazione dei SMVP degli anni precedenti ( <a href="https://www.unistrasi.it/1/619/Sistema_di_misurazione_e_valutazione_della_Performance.htm">https://www.unistrasi.it/1/619/Sistema di misurazione e valutazione della Performance.htm</a> ) e alla luce delle evidenze emerse dalle relative esperienze applicative dei Cicli della Performance. Il SMVP anno 2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/01/2024, previo parere favorevole del Senato Accademico di pari data e del Nucleo di Valutazione del 22/01/2024, contiene le seguenti novità rispetto al SMVP anno 2023: - Dettaglio delle fasi da cui scaturisce la valutazione finale della direttrice generale (paragrafo 5); - Dettaglio della disciplina della valutazione di unità t.a. eventualmente trasferite ad altra Area/Struttura in corso d'anno (paragrafo 9).
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	All'interno delle 6 Aree comportamentali è dettagliata una serie di comportamenti attesi tra i quali vengono individuati complessivamente n. 20 comportamenti in relazione alla categoria di appartenenza del personale. Il risultato della valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi sarà poi ponderato sulla base del peso definito per la specifica categoria.

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) Sì	Nel SMVP 2024, ai fini della valutazione di ciascuna categoria di personale, vengono indicati i pesi attribuiti alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti. Tale informazione è presente: - Al paragrafo n. 5 per la Direttrice Generale; - Al paragrafo n. 6 per la Dirigente; - Al paragrafo n. 7 per il personale di Categoria EP; - Al paragrafo n. 8 per il personale di Categoria D con incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91 c.3 del CCNL 2006-2009, e del CCNL 2016-2018;- Al paragrafo n. 9 per il personale di Categoria B, C e D.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì	Tale informazione è indicata al paragrafo n. 3.1 del SMVP 2024 “Modalità di definizione e assegnazione degli obiettivi”. In particolare sono presenti le seguenti definizioni: - <b>Obiettivo:</b> Ciò che si vuole perseguire, il risultato che si vuole raggiungere per migliorare la qualità dei servizi offerti e le prassi di lavoro. Gli obiettivi, che devono essere rilevanti per l'organizzazione, realistici ma sfidanti, non devono configurarsi come attività ordinaria; - <b>Indicatore:</b> Ciò che si utilizza per analizzare e quantificare il risultato dell'obiettivo, e per monitorare i progressi ottenuti nel perseguimento dell'obiettivo stesso; - <b>Peso:</b> Rappresenta l'importanza attribuita al singolo obiettivo, in funzione della rilevanza per la struttura; - <b>Target:</b> Livello di performance che si desidera ottenere per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto, graduato attraverso più livelli di raggiungimento; - <b>Data di completamento:</b> Il termine entro cui l'obiettivo deve essere raggiunto.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)	L'attività di misurazione si esplica nella rilevazione di un valore, attraverso l'utilizzo degli indicatori individuati per ciascun obiettivo, che rende chiaro il livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati.

			La valutazione è invece l'attività di analisi ed interpretazione svolta sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati dei valori scaturiti dalla misurazione. L'attività in questione produce una valutazione finale, la formulazione di un giudizio, che terrà conto anche di eventuali informazioni e fattori di contesto interno ed esterno non considerate o considerabili nell'attività di misurazione che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi. La fase di valutazione ha come output la Relazione annuale sulla Performance, che mostra, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel PIAO.
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	Rispetto al SMVP anno 2023, al paragrafo 5 del SMVP 2024 sono state maggiormente dettagliate le fasi da cui scaturisce la valutazione finale della direttrice generale, in particolare: [...] La valutazione della direttrice generale avviene su proposta del Nucleo di Valutazione al Rettore e al Consiglio di Amministrazione sul grado di raggiungimento degli Obiettivi Operativi Prioritari alla stessa assegnati, comprensiva della valutazione dei Comportamenti Organizzativi della direttrice generale effettuata dal Rettore. [...]	
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 variata rispetto al SMVP 2023, vedasi paragrafo 6 del SMVP 2024 "Misurazione e valutazione della Performance della Dirigente".	

8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	
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)	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	Il Piano della formazione 2024-2025-2026 ( <a href="https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/All.%20p.%2006%20A%20Piano%20della%20Formazione%202024-2025-2026_Protocollato.pdf">https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/All.%20p.%2006%20A%20Piano%20della%20Formazione%202024-2025-2026_Protocollato.pdf</a> ) è stato, come i precedenti, redatto, e continuamente implementato, in base ai bisogni formativi, ed alle proposte avanzate, per ciascuna Area/Struttura assegnata, dai/dalle Responsabili di Area/Struttura.
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)	5) Altro (specificare)	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali per i/le Responsabili di Area/Struttura.
<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b>			
<b>Valore Pubblico</b>			
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	Si segnala quanto contenuto nel Paragrafo 2.2.1 "Il Piano Strategico e l'albero della Performance" del PIAO 2024-2026 dell'Università per Stranieri di Siena ( <a href="https://www.unistrasi.it/public/articoli/2238/PIAO%202024-2026.pdf">https://www.unistrasi.it/public/articoli/2238/PIAO%202024-2026.pdf</a> ). L'Università per Stranieri di Siena, tenuto conto anche della verifica finale del Piano Strategico 2019-2022 effettuata dai/le rispettivi/e Responsabili sul raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26/09/2022 previo parere del Senato Accademico di

			<p>pari data, il Piano Strategico 2022-2024 (<a href="https://www.unistrasi.it/public/articoli/4028/Files/piano-strategico-22-24-2.pdf">https://www.unistrasi.it/public/articoli/4028/Files/piano-strategico-22-24-2.pdf</a>) con scadenza di realizzazione al 30/06/2024. Per ciascun obiettivo sono state individuati i criteri di verificabilità ed i responsabili del monitoraggio. Il collegamento tra Piano Strategico, PIAO e risorse finanziarie ha generato nel corso di ciascun anno, per la parte della performance, una identificazione puntuale delle linee strategiche prioritarie e, a seguire, degli obiettivi strategici, delle azioni di intervento e degli obiettivi operativi, il tutto nell'ottica di un percorso a cascata caratterizzato da trasparenza (interna ed esterna), dalla prevenzione della corruzione e dalla cultura dell'accountability, cioè dando conto delle scelte fatte, delle attività svolte e dei risultati raggiunti a tutti i portatori di interesse dell'Ateneo. [...] L'albero della Performance è pertanto una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche e piani d'azione. Inoltre fornisce una rappresentazione sintetica e integrata della performance dell'amministrazione. [...].</p>
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)	
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	2) Tra 5 e 10	
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	3) Sì interni	

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	<p>Tra gli Obiettivi di Valore Pubblico indicati al paragrafo 2.1.1 del PIAO 2024-2026, si segnalano i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione di verde nelle aree universitarie (es. fabbriche dell'aria);</li> <li>- Efficientamento energetico;</li> <li>- Realizzazione di interventi per la riduzione del consumo di energia;</li> <li>- Realizzazione di infrastrutture a supporto dell'abbattimento di barriere architettoniche e digitali.</li> </ul>
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...)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance	<p>Tra gli Obiettivi di Valore Pubblico indicati al paragrafo 2.1.1 del PIAO 2024-2026, si segnalano i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione di verde nelle aree universitarie (es. fabbriche dell'aria);</li> <li>- Efficientamento energetico;</li> <li>- Realizzazione di interventi per la riduzione del consumo di energia.</li> </ul> <p>Lo specifico Obiettivo di Performance a cui ci si riferisce è il seguente: - Realizzazione Programma di intervento in attuazione del D.M. 10 maggio 2023, n. 455 – Fondo per l'edilizia universitaria e le grandi attrezzature per gli anni 2022 e 2023, di cui alle note MUR n. 9126 e n. 9140 del 19/07/2023 - Interventi di adeguamento normativa antincendio e interventi di edilizia sostenibile (legato all'Obiettivo Strategico n. 8 "Sostenibilità").</p>
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	3) No	
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	3) Sì (indicatori e target)	
<b>Performance</b>			
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì	



Agenzia Nazionale di Valutazione del  
sistema Universitario e della Ricerca

National Agency for the Evaluation of  
Universities and Research Institutes

20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità	
21.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	
22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	4) No, mai	
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)	5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze	
24.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni	
25.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì	
26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì	
27.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	2) No	
28.	Se SI (al punto 27), quali strumenti sono stati o		



Agenzia Nazionale di Valutazione del  
sistema Universitario e della Ricerca

National Agency for the Evaluation of  
Universities and Research Institutes

	si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)		
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) banche dati dell'ateneo	
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Nel corso dell'anno è prevista una verifica della permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità. Nel mese di luglio l'Amministrazione procede con una verifica di avanzamento al 30 giugno degli obiettivi assegnati, a conclusione della quale predispone un report che illustra l'andamento della performance, da trasmettere al Nucleo di Valutazione entro il mese di settembre. Tale organo dell'Ateneo, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, esamina le evidenze fornite e, se lo ritiene necessario, segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare interventi correttivi. In applicazione del SMVP dell'Ateneo è comunque richiesto alla dirigente e ai/alle responsabili delle Aree/Strutture un "monitoraggio continuo" degli obiettivi assegnati, avendo cura di segnalare tempestivamente eventuali scostamenti significativi rispetto a quanto concordato all'inizio dell'anno. In questi casi l'Amministrazione provvederà a segnalare al Nucleo di Valutazione le criticità emerse al di fuori della fase prevista di monitoraggio. Il valutato è comunque tenuto, anche al di fuori della fase di monitoraggio, a segnalare tempestivamente alla direttrice generale l'eventuale insorgenza di situazioni critiche che possano pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi, presentando contestualmente le possibili azioni correttive. Qualora dal monitoraggio o dalle	



		segnalazioni emergano criticità relativamente agli obiettivi e/o agli indicatori ed anche al verificarsi di eventi imprevedibili che possano alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione, la direttrice generale approfondisce le ragioni dello scostamento prevedendo un colloquio con il responsabile dell'obiettivo per una eventuale rimodulazione dell'obiettivo stesso.	
31.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	Attraverso la visione, l'analisi e la valutazione della Relazione della Direttrice Generale sugli Obiettivi Operativi assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione e della Relazione Annuale sulla Performance dell'Ateneo.