

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

Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di L'Aquila

Prof.ssa Federica Cucchiella, Università degli Studi dell'Aquila, Coordinatrice

Dott. Emanuele Fidora, Ministero dell'Università e della Ricerca

Dott. Gaetano Prudente, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Ufficio Programmazione e supporto Nucleo di valutazione

Email: sunuv@strutture.univaq.it

Sito web: <https://www.univaq.it/section.php?id=581>

Responsabile: Dott.ssa Annamaria Nardecchia

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) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)	L'aggiornamento al SMVP è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 314 del 21 novembre 2023. Nel documento è stato specificato che gli esiti dell'indagine del grado di soddisfazione degli utenti possono contribuire alla valutazione della performance organizzativa e individuale, qualora sia verificata la rappresentatività statistica del campione di rispondenti. Non sono state apportate ulteriori modifiche in quanto, nel corso della annuale riunione effettuata a valle del processo di valutazione con i Coordinatori di Area è emerso un sostanziale livello di soddisfazione dell'attuale impianto del SMVP. Si è ritenuto inoltre opportuno, in assenza di criticità, applicare le modifiche approvate l'anno precedente (e ancora non utilizzate) prima di proporre ulteriori modifiche al sistema.
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)	Come dichiarato alla sezione 2.2.6.1 SMVP la valutazione è di competenza del "valutatore" della struttura presso cui il valutato ha prestato servizio nell'anno oggetto di valutazione per un periodo maggiore o uguale a sei mesi (indicato nella tabella 2 del documento di SMVP). In presenza di un solo valutato, la valutazione viene effettuata dal Direttore Generale. Nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti e dei coordinatori di area assume rilevanza la capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (sezione 2.2.6.2). Il valutatore può tener conto del giudizio di eventuali pareri e/o giudizi espressi da parte di stakeholder interni ed esterni che hanno interagito con le attività del valutato. Gli aspetti oggetto di valutazione per ogni categoria di personale sono riportati nel dizionario dei comportamenti (Allegato 3), che individua i comportamenti attesi per ciascun ruolo organizzativo, descrivendo elementi utili a rendere esplicito, sia al valutato sia al valutatore, quali comportamenti sono ritenuti determinati per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto. Tali voci vengono poi riportate nelle schede di valutazione dei comportamenti.
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?	3) Altro (specificare) Parzialmente	La sezione 2.2.6 specifica come, in base alla categoria di appartenenza del soggetto valutato e alla finalità della valutazione, è misurata la performance individuale. Tale valutazione si basa su diverse componenti di che possono variare nel numero e nel peso e sono definite in linea all'art. 9 del D.lgs. 150/09.

4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì	<p>Nella sezione 1 è indicato che nella fase di programmazione vengono definiti gli obiettivi che l'Ateneo si prefigge di raggiungere. A partire dagli obiettivi e dalle azioni previste dal Piano strategico e dai documenti di programmazione da questo derivati (esplicitati nella sezione 2.1.1) vengono individuati gli obiettivi inseriti nel Piano integrato di attività e organizzazione.</p> <p>La sezione 2.1.1 esplicita le tipologie degli obiettivi di performance e contiene la definizione di indicatore e target.</p>
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)	<p>Sezione 2.1.3. Misurazione finale degli obiettivi di performance organizzativa</p> <p>La performance organizzativa istituzionale è misurata da un set di indicatori individuati nel Piano strategico di Ateneo.</p> <p>Ogni obiettivo è misurato da almeno un target e da un rispettivo indicatore. Il target è individuato attraverso tre valori (minimo, medio, massimo) e le tipologie di target sono indicate nella tabella della sezione.</p> <p>Sezione 2.1.4. Valutazione degli obiettivi di performance organizzativa</p> <p>I risultati della misurazione finale vengono valutati al fine di comprendere i fattori interni o esterni che possono aver influito sui risultati conseguiti, anche al fine di apportare miglioramenti nel successivo ciclo di performance. Il punteggio attribuito ai diversi livelli raggiunti è indicato nella tabella all'interno della sezione.</p> <p>Sezione 2.2.5. Misurazione della performance individuale</p> <p>La performance individuale è misurata, a seconda del ruolo ricoperto, attraverso diverse componenti che possono variare nel numero e nel peso e che sono così costituite:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Performance organizzativa di struttura – Specifici obiettivi individuali – Comportamenti organizzativi – Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni <p>Sezione 2.2.6. Valutazione della performance individuale</p> <p>La valutazione delle prestazioni individuali è finalizzata alla valorizzazione del contributo che ogni individuo apporta al miglioramento continuo della performance organizzativa della struttura in cui opera, coerentemente con il ruolo agito e le aspettative di crescita professionale, attraverso l'identificazione di obiettivi e indicatori specifici e misurabili in termini concreti e chiari, correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, nonché il rispetto delle pluralità professionali e dei ruoli organizzativi.</p> <p>I pesi attribuiti alle diverse componenti della valutazione per ogni tipologia di personale, in base alla finalità che si intende perseguire, sono riportati nella tabella 1.</p>

6.	<p>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</p>	<p>La modifica apportata rispetto all'anno precedente consiste nel recepimento della L. n. 41/2023 e nell'assegnazione a Direttore Generale, Coordinatrice dell'Area Gestione risorse finanziarie, Responsabile del Settore Gestione contabile e affari tributari, Segretari amministrativo contabili di dipartimento di apposito obiettivo, cui è attribuito, ai fini della valutazione della performance, peso pari al 30%.</p>	<p>Retribuzione di risultato è composta da Performance organizzativa 60%, Obiettivi individuali 20%, Comportamenti organizzativi 10%, capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni 10%. Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, assegna gli obiettivi di performance al Direttore Generale su proposta del Rettore. La valutazione dei comportamenti del Direttore Generale è di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OIV, sentito il Rettore. Dimensioni valutazione: Sezione 2.2.6 SMVP Assegnazione obiettivi: Sezione 5 SMVP Organi coinvolti: Sezioni 2.2.6.1 e 5 SMVP</p>
7.	<p>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</p>	<p>Struttura non variata rispetto all'anno precedente.</p>	<p>Dimensioni valutazione: Sezione 2.2.6 SMVP Assegnazione obiettivi: Sezione 2.2.1 SMVP Organi coinvolti: Sezione 5 SMVP Non ci sono dirigenti in servizio presso l'Università degli Studi dell'Aquila.</p>
8.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p>	
9.	<p>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)</p>	<p>4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</p>	<p>Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 novembre 2023, prima dell'emanazione della direttiva. È comunque presente la valutazione da parte degli stakeholder esterni (sezione 2.2.6.1: Il valutatore può tener conto del giudizio di eventuali pareri e/o giudizi espressi da parte di stakeholder interni ed esterni che hanno interagito con le attività del valutato).</p>

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)	2) Sì, per il Direttore Generale; 5) Altro (assegnato anche a Coordinatrice dell'Area Gestione risorse finanziarie, Responsabile del Settore Gestione contabile e affari tributari, Segretari amministrativo contabili di dipartimento)	Sezione 2.2.1: assegnazione a Direttore Generale, Coordinatrice dell'Area Gestione risorse finanziarie, Responsabile del Settore Gestione contabile e affari tributari, Segretari amministrativo contabili di dipartimento di apposito obiettivo, cui è attribuito, ai fini della valutazione della performance, peso pari al 30%.
-----	---	--	---

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) Si	Il documento, ancorandosi al Piano strategico dell'Ateneo, individua azioni che consentano la realizzazione degli obiettivi strategici in esso contenuti.
12.	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)	Nella sezione 2.1 del PIAO sono indicati obiettivi che si intende perseguire, strumenti, risultati, impatto e aree strategiche di intervento.
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	4) Più di 15	Sezione 2.1
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Si interni ed esterni	Gli obiettivi di valore pubblico dell'Ateneo coincidono con quelli individuati dal Piano strategico (sezione 2.1), che identifica chiaramente i principali portatori di interesse, sia interni che esterni, a cui l'Ateneo fa riferimento per definire una strategia di sviluppo comune non solo a livello locale ma anche regionale, in un quadro di crescente apertura interregionale e internazionale, come riconosciuto anche dalla CEV nel rapporto conclusivo di accreditamento periodico dell'Ateneo (punto di forza).
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) Si	Sezione 2.1 Ogni obiettivo di valore pubblico contiene l'indicazione degli SDG di riferimento, oltre a quella relativa al contributo diretto alla Sustainable Smart Specialization Strategy (S4) e al PNRR.

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	PNRR: presenza di un obiettivo trasversale pluriennale (in continuità con il 2023) – pag. 40 e Allegato 1 PRO3, VQR, AVA: <ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione cruscotto indicatori di Ateneo (obiettivo trasversale Osservatorio statistico di Ateneo e Settore database e servizi di Ateneo - pag. 40) - Diffusione della cultura della qualità in favore del personale tecnico amministrativo e studenti rappresentanti negli Organi (obiettivo trasversale Ufficio Comunicazione e social network e Ufficio Supporto programmazione didattica – pag. 40)
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi	Sezione 2.1
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)	Allegato 1
Performance			
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì	
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	Sono meglio esplicitati gli obiettivi di valore pubblico

21.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Gli obiettivi organizzativi a livello di area dirigenziale non sono valorizzati nel documento poiché ad oggi non risultano in servizio figure dirigenziali
22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	3) Solo in alcuni casi	Per esempio: Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni (L. 41/2023)
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 6) altro (Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale)	
25.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	3) Altro (specificare)	Le risorse finanziarie sono indicate negli obiettivi trasversali pluriennali

26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì	<p>Obiettivi di performance organizzativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segreterie amministrativo contabili di dipartimento (pagg. 141-143) • Uffici programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità (pagg. 143-145) • Personale tecnico in servizio presso dipartimenti e centri (da pag. 145 a pag. 159) <p>Obiettivi di performance individuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabili Segreterie amministrativo contabili di dipartimento (pagg. 165) • Responsabili Uffici programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità (pag. 165-166)
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)	È prevista l'adesione al progetto Good Practice, DDA, PTA, studenti, benessere organizzativo, efficienza con la rilevazione relativa al 2024 (obiettivo organizzativo Ufficio Programmazione e supporto Nucleo di valutazione – pag. 134)
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.)	
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne	
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	<p>Il monitoraggio degli obiettivi di performance è effettuato dall'Ateneo due volte l'anno (30 aprile e 31 agosto).</p> <p>Per ogni obiettivo assegnato (sia individuale che organizzativo) gli uffici devono inviare all'Ufficio Programmazione e supporto Nucleo di valutazione una scheda contenente le principali informazioni (la scheda deve inoltre essere trasmessa tempestivamente qualora si richieda la rimodulazione o la sostituzione di un obiettivo).</p> <p>Nel report deve essere indicato se le attività sono in linea con quanto previsto, specificando eventuali difficoltà incontrate e</p>	

		<p>i fattori che possono incidere sul raggiungimento del valore target. Si chiede inoltre di: indicare gli interventi correttivi e le azioni di miglioramento da attuare per l'eliminazione delle criticità evidenziate, se esistono oggettive difficoltà che rendono necessario rivedere il valore target (formulando in caso affermativo una proposta), se esistono oggettive difficoltà che rendono impossibile completare le attività previste dall'obiettivo e rendono necessaria la sua sostituzione (formulando in caso affermativo una proposta di obiettivo).</p>	
31.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	L'OIV annualmente nel formulare il proprio parere tiene conto non solo di quanto trasmesso dagli uffici dell'Ateneo (ovvero le tabelle contenenti gli obiettivi organizzativi ed individuali previsti dal Piano, con la sintesi delle attività svolte e dei risultati conseguiti), ma svolge anche attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati dichiarati in fase di monitoraggio. Inoltre, in diverse circostanze ha incontrato il Direttore Generale procedendo con esame di specifici risultati della performance organizzativa ed individuale delle strutture tecnico-amministrative di Univaq

Rispetto alla segnalazione 2023 del benessere organizzativo, si prende positivamente atto dell'adesione dell'Ateneo al programma *good practice*. L'OIV resta in attesa dei risultati che saranno trasmessi all'Ateneo dal *team* di progetto.