

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (ANNO 2024)			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	La Scuola Superiore Meridionale è stata istituita con DM MUR n. 141/2022, a decorrere dal 02/04/2022, avendo costituito fino al 01/04/2022 un Progetto Strategico dell'Università degli Studi di Napoli Federico II; pertanto, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, redatto per il ciclo 2024, costituisce il primo sistema adottato dalla SSM, finalizzato a porre le basi metodologiche e strumentali per la misurazione e la valutazione degli obiettivi di Performance, in collegamento con la complessiva Pianificazione Strategica della Scuola, pur avendo ad oggetto, nello specifico, i criteri di valutazione dell'attività amministrativa. Per l'anno 2024 il SMVP contempla, in considerazione dei suggerimenti del Nucleo di Valutazione, la validazione di sezioni espressamente dedicate alla performance organizzativa istituzionale e di struttura, nonché la definizione più estensiva di stakeholder rispetto a quella proposta relativa solo all'utenza interna, ritenendo, al contempo, un elemento positivo la decisione

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

			<p>dell'Amministrazione di procedere ad un monitoraggio a cadenza semestrale laddove la normativa vigente richiede un monitoraggio a cadenza annuale. I sopracitati suggerimenti forniti dal Nucleo, inclusi la necessità per la SSM di rendere il SMVP documento autonomo e separato dal PIAO e la necessità di distinguere tra le diverse dimensioni rilevanti una corretta misurazione e valutazione della performance, sono stati accolti dall'Amministrazione, determinando, per l'effetto, la validazione del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della SSM" per l'anno 2024 (cfr. verbale n.7 del 15.01.2024) da parte del Nucleo stesso.</p>
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<p>1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>Nell'ambito della valutazione dei comportamenti del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei Responsabili di unità organizzative, è attribuita specifica rilevanza alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.</p>
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?	<p>1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>Nel SMVP è previsto che, per il Direttore Generale, per il Dirigente e per il personale appartenente all'area delle Elevata professionalità con incarico di responsabilità (già cat. EP con incarico di responsabilità) la valutazione avvenga alla luce di pesi differenti attribuiti</p>

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

			rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP è descritta chiaramente la differenza tra obiettivo-indicatore-target, configurandoli come elementi cardine di un sistema di misurazione e valutazione della performance.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizza le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP l'attività di misurazione delle performance (quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati) è distinta dalla fase di valutazione dei risultati ottenuti, che è opportunamente rendicontata con la Relazione sulla performance
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	La valutazione della performance del Direttore Generale compete al Comitato Ordinatore della SSM, previa proposta del Nucleo di Valutazione ed è effettuata sulla scorta di apposite schede riconducibile ai seguenti fattori: - performance organizzativa istituzionale: 30%; - performance individuale: 30% obiettivi individuali e 40% comportamenti. La metodologia adottata per la valutazione prevede la definizione, in fase di assegnazione degli obiettivi, di indicatori di risultato, pesi di incidenza sulla valutazione complessiva (espressi in percentuali), target di performance attesi e progressivi livelli di raggiungimento dei risultati. Per la performance organizzativa istituzionale la cui misurazione avviene mediante l'attribuzione di un peso percentuale pari al 30%, i livelli di raggiungimento dei risultati attesi sono graduati sulla base della seguente scala di valori: - Obiettivo non raggiunto: la prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente; è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo; - Obiettivo parzialmente raggiunto: la prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e qualitativo; è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo; - Obiettivo sufficientemente raggiunto: la prestazione ha raggiunto un livello sufficiente rispetto alle attese; è stato realizzato fino al 75%	

		<p>dell'obiettivo;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivo raggiunto in linea con le attese: la prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali; è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo. <p>Per la performance individuale, il raggiungimento dei risultati connessi agli obiettivi assegnati avviene mediante l'attribuzione di un peso percentuale pari al 30% ed i livelli di raggiungimento dei risultati attesi sono graduati sulla base della seguente scala di valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivo non raggiunto: la prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente; è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo; - Obiettivo parzialmente raggiunto: la prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e qualitativo; è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo; - Obiettivo sufficientemente raggiunto: la prestazione ha raggiunto un livello sufficiente rispetto alle attese; è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo. <p>Obiettivo raggiunto in linea con le attese: la prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali; è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo.</p> <p>Nell'ambito della performance individuale, per i comportamenti, la valutazione, con un peso percentuale pari al 40%, è effettuata a consuntivo sulla base di comportamenti attesi, misurati attraverso opportuni descrittori pesati, a cui corrispondono punteggi relativi a quattro gradi di giudizio. I comportamenti attesi ed i fattori descrittivi, su cui si basa la misurazione, riportati schematicamente nel SMVP disponibile al link: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1055894b&NDFH=31836&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=NPZGUTURNBDQOXHNCENOLUTBUYCMRAZYTB1PUNSFYASBXJIPCQGNWCROFYU1XCE_Y1055894AN1055894F&FNFH=Copia_SMVP_2024_SSM.pdf ai cui contenuti di dettaglio si rinvia.</p> <p>I gradi di giudizio, relativi al comportamento, sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risultato non raggiunto per il quale è necessaria una nuova impostazione: fino al 25%; - Risultato sufficientemente raggiunto, ma con ulteriori azioni da intraprendere: fino al 50%; - Risultato discretamente raggiunto. Le azioni intraprese sono discretamente coerenti con le opportunità presenti e con le finalità dell'obiettivo: fino al 75%; - Risultato superato. Le azioni proposte hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzando l'impiego delle risorse fino al 100%. 	
--	--	---	--

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

		<p>La somma delle percentuali relative a ciascun obiettivo assegnato per il relativo valore numerico risultante dai livelli di realizzazione determina il punteggio finale connesso ai risultati raggiunti per ciascuna componente di valutazione.</p> <p>La somma delle tre percentuali relative a ciascuna componente di valutazione (performance organizzativa istituzionale - per la performance individuale - comportamenti) consentirà l'individuazione in una delle fasce di merito alle quali corrisponde l'attribuzione della percentuale di indennità di risultato da attribuire alla luce di quanto stabilito dal D.I. 30/03/2017, al Direttore Generale, riportati schematicamente nel SMVP disponibile al link: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1055894b&NDFH=31836&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=NPZGUTURNBDQOXHNCENOLUTBUYCMRAZYTB1PUNSFYASBXJIPCQGNWCROFYU1XCE_Y1055894AN1055894F&FNFH=Copia_SMVP_2024_SSM.pdf ai cui contenuti di dettaglio si rinvia.</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 precedente</p>	<p>Il Direttore Generale definisce e valuta il raggiungimento degli obiettivi che i Dirigenti devono proseguire. In coerenza con gli obiettivi, la positiva verifica dei risultati conseguiti è strettamente collegata all'erogazione della retribuzione di risultato. Gli obiettivi vengono assegnati nell'ambito della programmazione della performance definita nel PIAO (in forma semplificata) e scaturiscono da una specifica declinazione degli obiettivi gestionali del Direttore Generale. La valutazione, effettuata sulla scorta di apposite schede, è legata ai seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> -per il 10% alla performance organizzativa istituzionale; -per il 30% alla performance organizzativa di struttura; -per il 30% alla performance individuale; -per il 30% ai comportamenti organizzativi. <p>Per la performance organizzativa istituzionale, di struttura ed individuale, la cui misurazione avviene rispettivamente mediante l'attribuzione di un peso percentuale pari al 10%, 30% e 30%, i livelli di raggiungimento dei risultati attesi sono graduati sulla base della seguente scala di valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivo non raggiunto: la prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente; è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo; - Obiettivo parzialmente raggiunto: la prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e qualitativo; è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo; - Obiettivo raggiunto in linea con le attese: la prestazione complessiva ha soddisfatto le attese; è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo; - Obiettivo raggiunto oltre le attese con livelli ottimali: la prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo 	

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

		<p>livelli qualitativi ottimali; è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo.</p> <p>Per i comportamenti organizzativi, la valutazione, con un peso percentuale pari al 30%, è effettuata a consuntivo sulla base di comportamenti attesi misurati attraverso opportuni descrittori pesati, a cui corrispondono punteggi relativi a quattro gradi di giudizio. I comportamenti attesi ed i fattori descrittivi, su cui si basa la misurazione, riportati schematicamente nel SMVP disponibile al link: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1055894b&NDFH=31836&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=NPZGUTURNBDQOXHNCENOLUTBUYCMRAZYTBI PUNSFYASBXJIPCQGNWCROFYU1XCE_Y1055894AN1055894F&FNFH=Copia_SMVP_2024_SSM.pdf ai cui contenuti di dettaglio si rinvia.</p> <p>I gradi di giudizio, relativi al comportamento, sono i seguenti: 14</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risultato non raggiunto per il quale è necessaria una nuova impostazione: fino al 25%; - Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere: fino al 50%; - Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo: fino al 75%; - Risultato raggiunto, oltre le attese. Azioni proposte hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzando l'impiego delle risorse: fino al 100%. <p>La somma delle percentuali relative a ciascun obiettivo assegnato per il relativo valore numerico risultante dai livelli di realizzazione determina il punteggio finale connesso ai risultati raggiunti per ciascuna componente di valutazione. La somma delle quattro percentuali relative a ciascuna componente di valutazione (performance organizzativa istituzionale - performance organizzativa istituzionale - per la performance individuale - comportamenti) consentirà l'individuazione in una delle seguenti fasce di merito alle quali il Direttore Generale attribuirà un importo tenuto conto di quanto previsto dal CCNL e dalla disponibilità del Fondo trattamento accessorio dirigenti di seconda fascia, riportati schematicamente nel SMVP disponibile al link: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1055894b&NDFH=31836&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=NPZGUTURNBDQOXHNCENOLUTBUYCMRAZYTBI PUNSFYASBXJIPCQGNWCROFYU1XCE_Y1055894AN1055894F&FNFH=Copia_SMVP_2024_SSM.pdf ai cui contenuti di dettaglio si rinvia.</p>	
--	--	--	--

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

<p>8.</p>	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti 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) 	<p>Lo SMVP della SSM, per il ciclo 2024, è il primo sistema adottato e rappresenta un importante strumento di crescita organizzativa. In particolare, si apprezza l'inserimento nello stesso di un monitoraggio intermedio, oltre a quello finale normativamente previsto.</p>
<p>9.</p>	<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>	<ol style="list-style-type: none"> 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) 	<p>Secondo la direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione è stabilito, tra l'altro, che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership". Nel SMVP della Scuola Superiore Meridionale, anno 2024, il personale dirigenziale, nell'ambito della performance individuale, è valutato per i comportamenti attesi con un peso percentuale pari al 30%. Tra i comportamenti attesi vi è "Leadership, Gestione e valorizzazione dei collaboratori", la cui azione corrisponde alla capacità di adottare un approccio per obiettivi nella gestione degli uffici afferenti alla Ripartizione. Per completezza di istruttoria si</p>

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

		<p>rappresenta che il Dirigente della Ripartizione Affari Istituzionali, Didattica e Risorse Umane ha intrapreso nell'anno 2024 un percorso formativo, che si concluderà all'inizio del 2025, presso la SNA dal titolo "Formazione professionale per i nuovi Dirigenti pubblici" in ottemperanza a quanto previsto dalla sopracitata direttiva, che sottolinea la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il successo delle amministrazioni pubbliche. Tale percorso, svolto in 144 ore annuali, prevede la partecipazione del Dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze tecniche e le competenze trasversali o soft skills. Il medesimo percorso è stato programmato, a partire dal mese di ottobre 2024, anche per il neo Dirigente della Ripartizione Tecnica, Contabile e Negoziale.</p> <p>Ai predetti programmi di formazione si aggiungono i corsi organizzati dal COINFO e quelli seguiti sulla piattaforma Syllabus su tematiche connesse alla transizione amministrativa, digitale ed ecologica, comuni anche al restante personale tecnico-amministrativo ivi compreso il Direttore Generale. Quanto sopra in linea con i</p>
--	--	--

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

			<p>contenuti della citata Direttiva e con gli obiettivi formativi contenuti nel PIAO in forma semplificata 2024/2026.</p>
<p>10.</p>	<p>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)</p>	<p>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)</p>	<p>Nel PIAO, in forma semplificata, 2024/2026, alla sezione 4-Performance, è stato indicato, tra l'altro, quale obiettivo operativo "Riduzione dei tempi di pagamento" all'interno dell'obiettivo strategico "O.O.2 Miglioramento ed efficienza delle procedure", il cui indicatore è "Numero di giorni di riduzione dei tempi di pagamento rispetto al termine di n. 30 giorni". L'obiettivo operativo rientra nella Performance organizzativa istituzionale- Albero della performance- ed è assegnato al Direttore Generale nell'ambito della performance organizzativa istituzionale e della performance individuale ed è assegnato al Dirigente della Ripartizione Tecnica, Contabile e Negoziale, che al momento della redazione del PIAO era diretta ad interim dal Direttore Generale, nell'ambito</p>

			della performance organizzativa di struttura. Dal monitoraggio intermedio, al 30 giugno 2024, l'obiettivo risulta raggiunto in linea con le attese, disponibile al link: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1055894b&NodoSel=102
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?	<p>1) Sì</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p>	Il PIAO, in forma semplificata, 2024/2026 rappresenta un documento programmatico dinamico soggetto ad aggiornamento annuale in ragione dell'evoluzione della Scuola relativo ad aspetti fondamentali connessi all'organizzazione ed all'Amministrazione della SSM, alla cui attuazione è collegata la performance organizzativa ed individuale del personale tecnico – amministrativo e dirigente assunto, oltre che del Direttore Generale. In accoglimento dei suggerimenti del Nucleo di Valutazione, sono stati stati declinati, in obiettivi strategici anche aspetti direttamente connessi alla didattica ed alla ricerca in vista dell'accreditamento iniziale della SSM, previsto entro l'avvio dell'a.a. 2025/2026

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

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	Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.
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	Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.
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	Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.
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	Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in

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

			forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.
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 Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No 	Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.
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 obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No 	Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.
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 	Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.
Performance			

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

19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì 2) In parte 3) No 	<p>Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione” il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.</p>
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 insostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche 	<p>Ai sensi del DM n.132 del 20 giugno 2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione” il PIAO della Scuola Superiore Meridionale è stato redatto in forma semplificata, atteso che la Scuola occupa meno di 50 dipendenti, per cui la sezione relativa al Valore pubblico non è applicabile.</p>
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) 	<p>Nel PIAO, in forma semplificata, 2024/2026 sono previsti obiettivi di performance istituzionale, obiettivi organizzativi per i Dirigenti delle Ripartizioni e per il personale appartenente all'area Elevata professionalità con incarico di responsabilità (già cat. EP) e obiettivi individuali non solo per il Direttore Generale e per i Dirigenti, ma anche per il personale appartenente all'area Elevata professionalità con incarico di responsabilità.</p>

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

22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 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)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	
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 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)	Nella definizione dei target si è tenuto conto del Piano raggiungimento dei requisiti della Scuola Superiore Meridionale redatto ai sensi dell'art. 2 comma 1 del DM 141/2022 per il periodo a decorrere dall'a.a. 2022/2023 e fino all'avvio dell'a.a. 2025/2026, approvato con delibera del Comitato Ordinatore n.16 del 26.06.2022 e alla luce delle raccomandazioni ANVUR n. 297 del 21 dicembre 2021.
25.	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)	Nel PIAO, in forma semplificata, della Scuola Superiore Meridionale sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione in coerenza con il bilancio di previsione annualità 2024.
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)	La Scuola Superiore Meridionale non è articolata in Dipartimenti
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)	Non sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza esterna.

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

28.	Se SI (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.)	Non sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza esterna
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 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	Le fonti utilizzate per la misurazione finale dei risultati sono costituite da dati e documenti pubblicati sull'Albo Ufficiale della SSM e sul sito istituzionale della medesima (in sezioni ben identificate); dalla documentazione agli atti della Scuola, compresa la documentazione acquisita nelle piattaforme informatiche della stessa, dai dati estratti dalle banche dati informatizzate della SSM
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	In conformità al SMVP per l'anno 2024 rilevano due monitoraggi: uno intermedio al 30.06.2024 ed uno finale al 31.12.2024.	
31.	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)	Al momento non sono previste attività di verifica a campione.