

# RELAZIONE ANNUALE DEI NUCLEI DI VALUTAZIONE INTERNA

**Anno 2024**

## **Sezione 2**

Valutazione  
del ciclo integrato  
della *performance*  
nell'ambito del PIAO





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DELLA  
TUSCIA

Approvata il 29 ottobre 2024

**Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università degli Studi della Tuscia di Viterbo**  
composto da:

Prof. Vincenzo Piscopo, Università degli Studi della Tuscia, Coordinatore  
Dott. Corrado Cavallo, Ministero dell'Università e della Ricerca  
Prof.ssa Tiziana Pascucci, Sapienza Università di Roma, vice-Coordinatore  
Dott.ssa Emilia Primeri, Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca  
Dott. Angelo Siddi, Ministero dell'Università e della Ricerca  
Dott. Pietro Martini, Rappresentante degli Studenti

I documenti approvati dal Nucleo sono reperibili al seguente indirizzo:  
<https://www.unitus.it/ateneo/organi-di-ateneo/nucleo-di-valutazione/>  
E-mail: [nuclval@unitus.it](mailto:nuclval@unitus.it)  
Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione: Ufficio Assicurazione Qualità  
Tel. 0761 357 956 - 946 - 960 - 654

## INTRODUZIONE

Questa Sezione esamina il funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della *performance* con riferimento al PIAO dell'Ateneo, rispondendo ai punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato della *performance* (Linee Guida ANVUR 2024, Allegato 3). Per la compilazione della Scheda si è fatto riferimento principalmente ai seguenti documenti:

- 1) [Piano Strategico 2022-2024](#)
- 2) [PIAO 2024-2026](#)
- 3) [Validazione della Relazione sulla Performance 2023](#)
- 4) [Relazione sulla Performance 2023](#)
- 5) [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance \(SMVP\) 2024](#)

I contenuti della scheda sono riportati di seguito.

## SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITÀ

### Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*

1. L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?

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

Con riferimento agli ambiti di valutazione, è stata reintrodotta, per il Direttore Generale, i Dirigenti e le Elevate Professionalità, la dimensione legata alla differenziazione dei giudizi (D.Lgs. 150/2009, art. 9, c. 1, lett. d). È stata introdotta, per tutte le categorie di personale, una nuova dimensione legata alle capacità tecnico-professionali, volta a misurare la preparazione professionale dimostrata, le conoscenze e competenze acquisite nonché l'attenzione dimostrata al risultato del proprio lavoro. Inoltre, sono stati modificati i pesi di ciascun ambito di valutazione nella valutazione complessiva (obiettivi organizzativi, individuali, strategici, diff. giudizi, cap. tecnico-professionali, comportamenti organizzativi – Tabelle 4-7). Per il personale senza incarico di responsabilità è stato aumentato il peso della "professionalità" e ridotto il peso delle "capacità relazionali".

Per quanto riguarda le procedure, è stata prevista la possibilità per il Direttore Generale, qualora lo ritenga opportuno, di richiedere al personale di fornire una preventiva autovalutazione della propria performance comportamentale. Sono state dettagliate maggiormente le procedure di conciliazione e sono stati modificati i relativi termini.

2. Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

- Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

#### **Nota**

Sono differenziati in relazione al ruolo ricoperto (con e senza responsabilità) con pesi diversi (Cfr. pag. 13, 14).

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?

- Sì

4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- Sì

**Nota**

Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo, indicatore e target. In particolare, vengono individuati obiettivi individuali per i Dirigenti, per il personale di Area Elevate Professionalità e Funzionari con incarichi di responsabilità, nonché obiettivi organizzativi per le unità organizzative, correlati con le aree della didattica, della ricerca e della terza missione, che concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo.

5. 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)

**Nota**

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata da una apposita Struttura Tecnica Permanente, mediante una piattaforma telematica che permette l'inserimento e il monitoraggio, a tutti i livelli dell'Amministrazione, degli obiettivi prefissati con l'indicazione dell'indicatore e del relativo target. Per ogni obiettivo sono indicati anche i valori intermedi del target; è garantita la possibilità di allegare documenti in formati vari ed è riportato uno spazio per eventuali note di commento.

Con riferimento alla valutazione, vengono riportate le ponderazioni assegnate nella valutazione delle varie figure con e senza ruolo di responsabilità, per ciascun ambito (obiettivi organizzativi, obiettivi individuali, obiettivi strategici, comportamenti organizzativi, capacità tecnico-professionali, grado di differenziazione dei giudizi). Per i comportamenti organizzativi è prevista la valutazione da parte di un valutatore unico, con la previsione della richiesta di un parere consultivo da parte di un altro soggetto.

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 all'anno precedente, il Direttore Generale viene valutato, oltre che sulla base degli obiettivi individuali, organizzativi, strategici e comportamentali, anche con riferimento alle capacità tecnico-professionali e al grado di differenziazione dei giudizi. Ad ogni ambito è attribuito un peso specifico riportato in *Tabella 4*.

La valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione. I comportamenti organizzativi, le capacità tecnico-professionali e il grado di differenziazione dei giudizi sono valutati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del 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

Rispetto all'anno precedente, i Dirigenti sono valutati, oltre che sulla base degli obiettivi individuali, organizzativi, strategici e comportamentali, anche con riferimento alle capacità tecnico-professionali e al grado di differenziazione dei giudizi. Ad ogni ambito è attribuito un peso specifico riportato in *Tabella 5*.

La valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi è compiuta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, sulla base delle verifiche condotte dal Nucleo di Valutazione. I comportamenti organizzativi, le capacità tecnico-professionali e il grado di differenziazione dei giudizi sono valutati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.

8. 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
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)
  - Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
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)
  - Altro (specificare)  
Per il Direttore Generale, il Dirigente e tutti i Servizi e Uffici coinvolti nelle procedure di pagamento

## Piano integrato di attività 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?

- Sì

12. 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)

13. Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Tra 11 e 15

### **Nota**

A1 - Aumento degli studenti regolari per contribuire all'innalzamento del livello culturale sul territorio e intensificare il legame con individui e realtà locali.

A2 - Attrazione di studenti stranieri iscritti per consolidare l'internazionalizzazione e la rete di relazioni Europee ed extra-Europee.

A3 - Rafforzamento del sistema di Assicurazione della Qualità finalizzato anche alla diffusione nell'organizzazione e nel territorio della cultura della qualità.

B1 - Miglioramento della Ricerca al fine di contribuire allo sviluppo scientifico e culturale della società.

C1 - Miglioramento della Terza Missione al fine di rafforzare il ruolo dell'Ateneo nella cooperazione tra istituzioni, associazioni e imprese del territorio.

C2 - Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo, con riferimento anche all'efficientamento energetico, per partecipare con un ruolo attivo al perseguimento di obiettivi di sviluppo sostenibile condivisi in ambito europeo.

C3 - Potenziamento *placement* al fine di supportare la crescita culturale e professionale dei singoli individui e il potenziamento degli enti, delle associazioni e delle imprese del territorio.

D1 - Sostenibilità economico-finanziaria con lo scopo di assicurare una ottimizzazione delle risorse.

D2 - Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro per contribuire anche all'innalzamento della qualità della vita.

D3 - Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali al fine di generare un circolo virtuoso di rispetto e affidabilità e di sostenere il valore della legalità.

D4 - Miglioramento dei servizi agli studenti per migliorare il posizionamento dell'Ateneo nella cultura dell'inclusione e dell'innovazione funzionale alla semplificazione dei processi.

Cfr. pag. 26 del PIAO 2024-2026

14. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli *Stakeholder* interni ed esterni?

- Sì interni ed esterni

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?

- Sì

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...)

- Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di *Performance*

17. Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli *stakeholder* sui quali impatta l'obiettivo?

- Sì per tutti gli obiettivi

18. Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

- Sì (indicatori e target)

## Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 – *Performance*

19. Gli obiettivi e gli indicatori di *performance* sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- Sì

20. Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – *PERFORMANCE*, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025

- Caratterizzato da alcune modifiche

### **Nota**

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici e operativi, è stato confermato per ogni obiettivo lo *stakeholder* di riferimento, la dimensione del Valore Pubblico e la relativa Missione del PNRR. Cfr. pagg. 13-15 del documento.

Per quanto riguarda il PIAO nel suo complesso, la sezione relativa al Valore Pubblico è stata mantenuta ampia con la descrizione degli obiettivi generali del Valore Pubblico e con l'illustrazione delle quattro dimensioni. Altro aspetto introdotto nel precedente documento e confermato riguarda gli strumenti di misurazione del Valore Pubblico creato, allo scopo di misurare i benefici in confronto ai sacrifici sopportati dal territorio.

21. 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)

22. 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

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)

- Efficienza
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)

**Nota**

Oltre ai due sopraindicati, vengono generalmente utilizzati anche indicatori relativi alla qualità percepita (*customer satisfaction*) e a tempistiche/scadenze.

24. 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 tiene conto delle indicazioni degli *stakeholder*

25. In corrispondenza degli obiettivi di *performance* (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

- Sì

26. Nella sezione *performance* (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

- Sì

**Nota**

Sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti e al Centro Integrato di Ateneo

27. Nella sezione *performance* (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?

- Altro (specificare)



**Se Altro (specificare)**

Sono correlati con la soddisfazione dell'utenza: gli obiettivi strategici relativi al miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti; il miglioramento dei servizi assegnato a tutti gli uffici e l'indicatore grado di soddisfazione degli utenti con rilevazione annuale sui servizi offerti; il potenziamento dei servizi di supporto ai docenti, il potenziamento dei servizi agli studenti ed il miglioramento dei servizi amministrativo-contabili della segreteria amministrativa (misurati attraverso il grado di soddisfazione di studenti/docenti) delle strutture periferiche.

In merito alla valutazione esterna, elementi di riscontro riguardano gli obiettivi strategici A3 (Rafforzamento del sistema di Assicurazione della Qualità finalizzato anche alla diffusione nell'organizzazione e nel territorio della cultura della qualità, indicatore 'Giudizio accreditamento ministeriale') e B1 (Miglioramento della Ricerca al fine di contribuire allo sviluppo scientifico e culturale della società, indicatore 'Miglioramento performance rispetto ai parametri VQR, autonomia responsabile e fondi FFO').

28. 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 di AlmaLaurea, ANVUR, questionari di Ateneo.

29. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- Dati certificati e pubblicati
- Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- Banche dati dell'Ateneo
- Banche dati esterne

**Nota**

Le banche dati esterne utilizzate sono, per esempio, quelle di AlmaLaurea, ANS, Anagrafe Dottori di Ricerca, Banca Dati Offerta Formativa.

30. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di *Performance*

L'Ateneo conduce un monitoraggio intermedio sul grado di attuazione degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare sensibili scostamenti rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati. Le eventuali criticità o problematiche emerse durante il ciclo della *performance* sono comunicate al Nucleo di Valutazione.

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

- Sì (specificare con quale modalità)

**Nota**

Al termine del periodo di riferimento, si procede con la misurazione e valutazione dei risultati, rendicontati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi di controllo interni ed esterni e a tutti gli *stakeholder* attraverso la Relazione sulla *Performance*, approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione in qualità di OIV.