



2. Valutazione della Performance

2.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance

1) L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?

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

No

Altro (specificare)

Nota

Le principali modifiche riguardano:

- Aggiornamento della mappa della struttura amministrativa dell'Università di Pavia (aggiornata al 01/05/2022);
- Valutazione della performance individuale – peso delle diverse tipologie di obiettivi per fasce di responsabilità;
- Valutazione comportamenti organizzativi dei Dirigenti: esplicitazione comportamenti richiesti e esempi di comportamenti in linea per ogni area di comportamento

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

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

No

Altro (specificare)

Nota

La valutazione dei comportamenti organizzativi è differenziata rispetto al ruolo ricoperto. Il peso attribuito è il seguente: a) Direttore generale 30%; b) Dirigenti 20%; c) Personale di categoria EP titolare di incarico di struttura di II livello 20%; d) Personale di categoria EP titolare di incarico specialistico 30%; e) Personale di categoria D responsabile di struttura di II livello 20%; f) Personale di categoria D responsabile di struttura di III livello 30%.

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

No

Altro (specificare)



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

- Sì
 No
 Altro (specificare)

Nota

Dalla lettura del documento emerge la differenza tra obiettivo – indicatore - target

5) Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

- Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi)
 No
 Altro (specificare)

Nota

Nel corso dell'anno, vengono effettuate specifiche attività di monitoraggio in itinere essendo le stesse una fondamentale regola di buona gestione da parte dell'Ateneo. In sintesi, si procede ad una verifica in merito allo stato di avanzamento delle azioni identificate per il raggiungimento degli obiettivi, rilevando eventuali scostamenti al fine di identificare quali possano essere gli interventi correttivi da intraprendere. Se ritenuto necessario, in relazione a cause endogene o esogene non prevedibili, si procede ad una revisione delle azioni e dei target. Gli esiti delle attività di monitoraggio e l'eventuale

esigenza di revisione delle azioni e dei target vengono discussi e concordati con Dirigenti e responsabili di struttura e, successivamente, comunicati a tutti i responsabili in sede plenaria. La verifica dell'azione di monitoraggio è svolta dal Nucleo di Valutazione (NUV) che riceve le schede di monitoraggio secondo i tempi e le modalità definite. Il monitoraggio e la revisione degli obiettivi della Direzione Generale e delle Aree dirigenziali vengono formalizzate, di norma, entro il mese di luglio con delibera di approvazione del CdA previo parere positivo vincolante del NUV. Il processo di rendicontazione finale degli obiettivi attribuiti prende l'avvio nel mese di marzo e termina entro il mese di maggio dell'anno successivo. La rendicontazione dei risultati viene effettuata dal Dirigente con il monitoraggio delle attività realizzate. La documentazione a supporto deve essere costituita da documenti ufficializzati all'interno di comunicazioni e/o delibere di organi interni, Commissioni, ecc. Il processo di rendicontazione si conclude con l'elaborazione della Relazione sulla Performance da sottoporre alla validazione del NUV e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno dell'anno successivo. Una volta intervenuta tale approvazione, si avvia il processo di corresponsione della premialità individuale.

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 del Direttore Generale avviene in base ai risultati ottenuti al termine del periodo considerato, risultati contenuti e illustrati nella Relazione della Performance al CdA entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Il Nucleo di Valutazione propone al Consiglio di amministrazione la valutazione complessiva del Direttore Generale, che viene effettuata considerando le seguenti componenti:

a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 70% - così suddivisa:

- 50% in relazione all'andamento degli indicatori di performance organizzativa di Ateneo derivata da finalità strategiche, così come identificati annualmente nella relazione programmatica del Direttore Generale;
- 20% in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo assegnati dal Consiglio di Amministrazione alla Direzione Generale sotto forma di progetti o attività specifiche;

b. Comportamenti organizzativi agiti - peso 30% - valutati in relazione all'osservazione dei seguenti elementi:

- Gestione delle relazioni interne ed esterne;
- Sviluppo e gestione dell'innovazione;
- Gestione delle situazioni critiche.

Il Nucleo si esprime in relazione alla componente organizzativa analizzando i contenuti della Relazione della Performance e dei relativi allegati. In relazione al secondo punto, il Nucleo prende in esame la valutazione sui comportamenti organizzativi, che viene espressa dal Rettore, il quale, avendo proposto la nomina del Direttore Generale, mantiene nei confronti del medesimo un ruolo di garanzia.

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

La performance individuale dei Dirigenti è misurata considerando le componenti di valutazione previste dall'art. 9 del D.lgs. 150/09 nel modo di seguito descritto

a. Risultati su obiettivi organizzativi dell'Amministrazione o Unità organizzativa – peso 60% - vengono misurati gli obiettivi di performance, con metrica e target definiti, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; si tratta dei risultati conseguiti (massimo quattro obiettivi per Area dirigenziale) rispetto agli obiettivi strategici dell'Ateneo e della struttura di afferenza

b. Risultati su obiettivi individuali – peso 10% - valutazione dei risultati conseguiti rispetto specifici obiettivi individuali assegnati al Dirigente dal Direttore Generale e, più in generale, rispetto alla gestione del piano di lavoro di area secondo le scadenze e le attività pianificate. Qui vengono anche valorizzati i risultati sulle iniziative del piano triennale anticorruzione e trasparenza

c. Comportamenti organizzativi agiti – peso 20%

d. Capacità di valutazione dei propri collaboratori- peso 10% - questa componente viene valutata tenendo conto dei seguenti fattori che influiscono sul punteggio attribuito alla valutazione: la completezza e la correttezza del processo relativo alle valutazioni effettuate entro il termine stabilito



e il grado di differenziazione dei giudizi calcolato con il coefficiente di variazione (deviazione standard relativa rapportata alla media dei giudizi).

8) Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento
- Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento
- Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento
- Altro (specificare)

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Valore Pubblico

1) 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
- In parte
- No

2) Nel Piano 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)
- Sì (solo Valore Pubblico)
- No

Nota

Nel PIAO sono stati individuati alcuni indicatori di output/outcome che si ritengono adeguati alla misurazione del Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Vengono descritte le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. Vengono inoltre individuati, per ogni singolo obiettivo, gli stakeholder di riferimento, i progetti gestionali collegati e i relativi KPI organizzativi



3) Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO)

- Meno di 5
- Tra 5 e 10
- Tra 11 e 15
- più di 15

Nota

4) Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli *Stakeholder* interni e esterni?

- Sì interni ed esterni
- Sì esterni
- Sì interni
- No

Nota

Oltre agli *Stakeholder* interni sono stati coinvolti *Stakeholder* esterni, quali: Edisu, collegi, IRCCS

5) 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
- No

Nota

6) 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 (PRO3), VQR, AVA, ecc....)?

- Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance
- Sì, solo a livello di Valore Pubblico
- Sì, solo a livello di obiettivi di performance
- No

Nota

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

- Sì per tutti gli obiettivi
- Sì solo per alcuni



No

Nota

8) Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Sì (indicatori e fonte dei dati)

Sì (indicatori e target)

No

2.3 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 – Performance

1) Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

Sì

In parte

No

2) Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023-2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022-2024?

Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

Caratterizzato da alcune modifiche

Caratterizzato da significative modifiche

3) 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)

4) Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

Sì, sempre

Nella maggior parte dei casi

Solo in alcuni casi



No, mai

5) 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
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze
- Altro (specificare)

6) 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
- Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
- Altro (specificare)

Se altro, specificare

Nota

7) In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione

- Sì
- No
- Altro (specificare)

Se altro, specificare

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

- Sì



- No
- Altro (specificare)

Nota

Al link <https://sites.google.com/a/unipv.it/obiettivi/home> sono presenti le schede obiettivo 2023 e gli obiettivi delle strutture di secondo livello e dei Dipartimenti

9) Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

- Sì (specificare in Nota quale utenza è coinvolta)
 - No
 - Altro (specificare)
- Se altro, specificare

10) Se SI (al punto 25), 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.)
- Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

11) 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
- Anche dati dell'ateneo
- Anche dati esterne
- nessuna fonte specifica
- Altro (specificare)

Se altro, specificare

Nota

12) Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

Nel corso dell'anno, vengono effettuate specifiche attività di monitoraggio in itinere essendo le stesse una fondamentale regola di buona gestione da parte dell'Ateneo. In sintesi, si procede ad una verifica in merito allo stato di avanzamento delle azioni identificate per il raggiungimento degli



obiettivi, rilevando eventuali scostamenti al fine di identificare quali possano essere gli interventi correttivi da intraprendere. Se ritenuto necessario, in relazione a cause endogene o esogene non prevedibili, si procede ad una revisione delle azioni e dei target. Gli esiti delle attività di monitoraggio e l'eventuale esigenza di revisione delle azioni e dei target vengono discussi e concordati con Dirigenti e responsabili di struttura e, successivamente, comunicati a tutti i responsabili in sede plenaria. La verifica dell'azione di monitoraggio è svolta dal Nucleo di Valutazione (NUV) che riceve le schede di monitoraggio secondo i tempi e le modalità definite. Il monitoraggio e la revisione degli obiettivi della Direzione Generale e delle Aree dirigenziali vengono formalizzate, di norma, entro il mese di luglio con delibera di approvazione del CdA previo parere positivo vincolante del NUV. Per le altre strutture organizzative, il processo di revisione degli obiettivi organizzativi termina invece entro il 30 settembre.

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

- Sì (specificare in Nota con quale modalità)
- No
- Altro (specificare)

Nota

Il NUV verifica a campione che sia presente la documentazione a supporto in particolare quando si tratta di obiettivi che hanno come indicatore il rispetto del cronoprogramma.