

**Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del Ciclo della Performance dell'Università
(Allegato 3 - Linee Guida 2025 Relazione NdV)**

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance			
N°	Punto di Attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
1 (1)	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2025 dell'Università degli Studi di Teramo è stato approvato, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione espresso in data 16/12/2024, dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 17/12/2024 e del 18/12/2024. Il suddetto documento è stato <i>«completamente aggiornato in tutte le sue parti, sia in considerazione dei ripetuti rilievi effettuati dal Nucleo di Valutazione (di seguito NdV), sia dalla necessità di migliorarne tutto il processo, grazie all'introduzione del nuovo software HR - Suite che l'Ateneo ha deciso di acquistare nel corso del 2024. In particolare, nella redazione si è tenuto conto della necessità di attribuire un ruolo significativo agli/alle utenti (interni ed esterni), rafforzandone e ampliandone l'ascolto sistematico, anche al fine di operare una migliore differenziazione dei giudizi su basi oggettive. Altro obiettivo che viene perseguito è quello di assicurare l'allineamento delle performance di Ateneo alle mission, strategie e programmazione economico-finanziaria rispettando i principi di selettività, differenziazione, valorizzazione del merito, semplicità, chiarezza, oggettività e trasparenza.»</i> (SMVP, §1, p. 3)



2 (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)	Il SMVP prevede la valutazione, all'interno della dimensione della performance individuale, anche dei comportamenti organizzativi, differenziati rispetto al ruolo ricoperto (SMVP §3.2.5, p. 11 e ss.). Tale valutazione è prevista così come di seguito indicato: ➤ <u>Direttore Generale</u>: il 30% della performance individuale tiene conto delle competenze e dei comportamenti, così come dettagliati nell'Allegato 1 (SMVP §3.2.5.1, p. 13; All. 1, p. IV); ➤ <u>Responsabile di Area/Ufficio/ Servizio</u>: il 30% della performance individuale deriva dalle competenze e dei comportamenti, così come dettagliati nell'Allegato 1 (SMVP §3.2.5, p. 13; All. 1, p. V); ➤ <u>Titolari di funzioni specialistiche dell'area dei Funzionari e i/le titolari di specifiche responsabilità dell'area dei Collaboratori e Operatori</u>: il 30% della performance individuale prende in considerazione le competenze e i comportamenti, così come dettagliati nell'Allegato 1 (SMVP §3.2.5.4, p. 14; All. 1, p. V e VI); ➤ <u>Personale senza responsabilità</u>: il 50% della performance individuale prende in considerazione le competenze e i comportamenti, così come dettagliati nell'Allegato 1 (SMVP §3.2.5, p. 13; All. 1, p. VI).
3 (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	Il documento in esame esplicita i pesi attribuiti, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, alle diverse dimensioni della performance (SMVP §3.2.5, p. 11 e ss.), come di seguito indicato: <u>Direttore Generale</u>: - Risultato performance di Ateneo con un peso pari al 50%; - Raggiungimento del/degli obiettivo/i individuali previsti con un peso pari al 20%; - Valutazione di competenze e comportamenti con un peso pari al 30%; ➤ <u>Responsabile di Area/Ufficio/ Servizio</u>: - Risultato performance di Struttura con un peso pari al 50%;



			- Raggiungimento del/degli obiettivo/i individuali previsti con un peso pari al 20%; - Valutazione di competenze e comportamenti con un peso pari al 30%; ➤ <u>Personale senza responsabilità:</u> - Risultato performance di Struttura con un peso pari al 50%; - Valutazione di competenze e comportamenti con un peso pari al 50%; ➤ <u>Titolari di funzioni specialistiche dell'area dei Funzionari e i/le titolari di specifiche responsabilità dell'area dei Collaboratori e Operatori:</u> - Raggiungimento del/degli obiettivo/i individuali previsti con un peso pari al 70%; - Valutazione di competenze e comportamenti con un peso pari al 30%.
4 (4)	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	2) No	Nel documento non si ravvisa la netta distinzione tra obiettivo – indicatore – target. Per l'annualità successiva, il Nucleo raccomanda di prevederne una dettagliata descrizione.
5 (5)	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	3) Altro (specificare)	Nel SMVP di riferimento è prevista la distinzione tra misuratore e valutatore, da cui è possibile evincere la differenziazione delle due fasi del ciclo della performance (SMVP § 3.2.5, p. 12). Il documento contempla, altresì, una fase preliminare di confronto con i valutati e una di rendicontazione finale (SMVP § 3.2.5, p. 11 e ss.; § 3.2.7, p. 16 e ss.), rispetto alle quali, il Nucleo suggerisce, per l'annualità successiva, di illustrarne le modalità operative al fine di rendere maggiormente chiare le diverse attività espletate.
6 (6)	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti)		Il Direttore Generale, ai fini della sua valutazione, trasmette al Rettore e al Nucleo di Valutazione la Relazione sulle attività poste in essere per il raggiungimento dei propri obiettivi. Il Rettore effettua la valutazione dei comportamenti «[...] anche tenendo conto dei risultati della peer-review e/o della Soddisfazione degli utenti, sia interni che esterni [...]», successivamente



	nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		inoltra la relazione e i rispettivi giudizi al Nucleo, affinché possa formulare la propria proposta, da inviare al Consiglio di Amministrazione per la valutazione finale. La dimensione della performance individuale del Direttore è suddivisa come di seguito rappresentato: <i>Risultato performance di Ateneo 50%; Raggiungimento del/degli obiettivo/i individuali previsti 20%; Valutazione di competenze e comportamenti 30%.</i> (SMVP § 3.2.5.1, p. 13)
7 (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		L'Ateneo non ha conferito incarichi dirigenziali, pertanto, non è descritta nel documento la struttura del sistema di valutazione.
8 (8)	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	

9 (9)	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	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 8) Altro (specificare)	In relazione al punto 4), l'Ateneo, con il SMVP 2025, ha previsto: • per il Direttore Generale una valutazione dei comportamenti, da esprimersi anche tenendo conto dei risultati della peer-review e/o della soddisfazione degli utenti, sia interni che esterni (SMVP § 3.2.5.1, p. 13); • per tutte Aree/Uffici/Servizi, una valutazione della performance di struttura pesata, nella misura del 10%, in modo da dare rilevanza anche alla soddisfazione degli utenti esterni attraverso la somministrazione di questionari di gradimento relativi ai servizi (SMVP § 3.2.7, p. 17). Con riguardo al punto 5), il SMVP contempla per il Direttore Generale una valutazione di competenze e comportamenti che tengono conto di dieci dimensioni di pari peso, identificate alla luce di quattro macro-aree (competenze manageriali, competenze organizzative, competenze tecnico-professionali, competenze relazionali) (SMVP Allegato 1, p. III e IV). Il documento individua, altresì, momenti di confronto tra i/le Responsabili di Area e, laddove non presenti, i/le Responsabili d'Ufficio, con il personale loro assegnato in ordine al raggiungimento dell'obiettivo individuale e ai comportamenti (SMVP §3.2.5, p. 11 e ss.).
10 (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;	È stata prevista l'assegnazione di un obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali al Direttore Generale, di cui rappresentazione all' <i>Allegato 3 – Obiettivi di Performance del Direttore Generale</i> del PIAO 2025/2027.

2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 - Valore Pubblico

N°	Punto di Attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
1 (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	Nel PIAO 2025 – 2027 l'integrazione è rappresentata dalla declinazione di ciascuna azione, prevista dal PSA 2025-2030, in obiettivi finalizzati allo sviluppo ulteriore delle aree di intervento strategico. Nello specifico, tale correlazione risulta esplicitata negli allegati: 1 – Valore Pubblico; 2 - Obiettivi di Performance Istituzionale e di struttura, agg.; 3 – Obiettivi di Performance del Direttore Generale; 4 - Piano delle Azioni Positive; 5 - Obiettivi strategici Prevenzione della Corruzione e Trasparenza; 11 - Obiettivi di Formazione.
2 (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)	Nel documento in esame sono delineati, in maniera chiara e precisa, gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere. L'individuazione è definita nell'Allegato 1, in cui ciascun obiettivo strategico è ricollegato ad almeno uno dei Sustainable Development Goals (SDG) previsti dall'Agenda ONU 2030, oltre che agli indicatori di Benessere Equo-Sostenibile (BES), elaborati da ISTAT e CNEL per il Documento di Economia e Finanza, e alle Missioni PNRR. (PIAO § 2.1, p. 13 e ss.).
3 (13)	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	4) Più di 15	Si rimanda alla rappresentazione di cui <i>Allegato 1 – Obiettivi di Valore Pubblico</i> , del PIAO 2025 – 2027.
4 (14)	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni	L'Ateneo interagisce con gli stakeholder, interni ed esterni, ponendo come priorità la chiara comprensione della pianificazione e dei risultati di Valore Pubblico che intende raggiungere nel breve, medio e lungo periodo (PIAO, § 2.1, p. 13 e 14). Inoltre, utilizza precisi strumenti per la concreta realizzazione di un sistema di public governance in relazione alla programmazione in materia di prevenzione della corruzione (PIAO, § 2.3.9, p. 36). In particolare: - canale di ascolto stabile

			- consultazione pubblica sull'aggiornamento della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.
5 (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	Nell'ambito dell' <i>Allegato 1- Obiettivi di Valore Pubblico</i> , è espressamente delineato il collegamento tra ciascun obiettivo strategico ad almeno uno dei Sustainable Development Goals (SDG) previsti dall'Agenda ONU 2030, oltre che agli indicatori di Benessere Equo-Sostenibile (BES).
6 (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	A livello di valore pubblico e di performance risultano obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR. Tale collegamento risulta, in particolare, esplicitato con riguardo alle Missioni PNRR nelle rappresentazioni fornite con l' <i>Allegato 1 - Obiettivi di Valore Pubblico</i> , <i>Allegato 2 - Obiettivi di Performance Istituzionale e di struttura</i> , agg. e <i>Allegato 3 – Obiettivi di Performance del Direttore Generale</i> .
7 (17)	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	3) No	Il Nucleo suggerisce di prevedere in relazione agli obiettivi di valore pubblico le differenti categorie di stakeholder destinatarie dei risultati raggiunti.
8 (18)	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	3) Sì (indicatori e target)	Si rinvia all' <i>Allegato 1 - Obiettivi di Valore Pubblico</i> , <i>Allegato 2 - Obiettivi di Performance Istituzionale e di struttura</i> , agg. e <i>Allegato 3 – Obiettivi di Performance del Direttore Generale</i> .
9 (19)	In che misura il PIAO 2025-2027 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft	2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di	Il PIAO contempla un piano formativo che tiene conto delle principali disposizioni normative e linee guida, tra cui la Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025, rispetto alla quale sono state recepite le cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze. Per le aree di approfondimento formativo e la formazione specifica per le strutture si rimanda all' <i>Allegato 11 – Obiettivi di formazione</i> .



	skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo	
10 (20)	Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?	6) Altro (specificare)	In assenza di personale dirigenziale, nell'ottica di una regolare e puntuale applicazione della Direttiva, il Direttore Generale – in sede di assegnazione – ha attribuito obiettivi formativi a tutto il personale delle aree degli operatori, collaboratori, funzionari ed EP, di cui Allegato 11 – Obiettivi di formazione (PIAO, §3.3.4, p. 67 e ss.).

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 - Performance

N°	Punto di Attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
1 (21)	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì	Partendo dal quadro delineato nel PSA 2025-2030 e in attuazione di quanto previsto dal SMVP, ciascuna azione strategica viene declinata in obiettivi operativi definiti per ciascuna struttura, la cui coerenza risulta evidente nella rappresentazione fornita, di cui Allegati nn. 2 e 3.
2 (22)	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	3) Caratterizzato da significative modifiche	Con l'avvio del nuovo mandato rettorale, è stata adottata una nuova concezione di Ateneo: il modello sistemico, che trova una prima attuazione a partire da questo PIAO 2025-2027 (PIAO, §1.2, p. 9).
3 (23)	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)	Nel PIAO sono definiti: - gli obiettivi di performance istituzionale e di struttura, di cui All. 2; - gli obiettivi di performance individuale del Direttore Generale, di cui All. 3.
4 (24)	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	Cfr. Allegati 2 e 3

5 (25)	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)	4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)	
6 (26)	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili	
7 (27)	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse	2) No	Il Nucleo raccomanda di indicare le risorse finanziarie messe a budget destinate alla realizzazione degli obiettivi programmati dall'Ateneo
8 (28)	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì	
9 (29)	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	2) No	



10 (30)	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)		
11 (31)	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	
12 (32)	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Come descritto nell'ambito del SMVP, a metà, circa, dell'anno di riferimento viene effettuato il monitoraggio del PIAO. Parallelamente è effettuato il monitoraggio degli obiettivi di struttura e individuali ad essi correlati. Attraverso questa fase, il Rettore, insieme ai Delegati e il Direttore Generale, di comune accordo con i/le Responsabili di Area e, laddove non presenti, i/le Responsabili d'Ufficio calibrano, se necessario, le strategie dell'Ateneo anche in base agli eventi che possono o meno caratterizzarne l'andamento. L'Ufficio Programmazione Strategica e Controllo di Gestione, attraverso una piattaforma informatica, raccoglie le istanze di monitoraggio che, se approvate, sono visibili nell'applicativo ad accesso personale e riservato. In questa fase è possibile modificare/integrare/eliminare gli obiettivi, sia di struttura che individuali, inizialmente proposti dandone oggettiva, adeguata e dettagliata motivazione (SMVP, §3.2.4, p. 11).



13 (33)	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione attraverso la relazione del Direttore generale sugli obiettivi annualmente assegnati e la Relazione sulla performance.
------------	--	--	--