

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (ANNO 2025)			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Sì, il documento è stato aggiornato al fine di accogliere i suggerimenti formulati dal Nucleo di Valutazione nella Relazione Annuale per l'anno 2024, approvata con verbale n. 14 del 24/10/2024, nella quale si invitava l'amministrazione ad avviare una riflessione sull'opportunità di inaugurare un percorso volto alla graduale implementazione del PIAO in forma semplificata con elementi che connotano quello in forma integrata. In particolare, alla luce dell'approvazione del Piano Strategico della Scuola per il triennio 2024/2026 (approvato con delibera del Comitato Ordinatore n.99 del 30.09.2024), attraverso la nuova visione strategica della Mission e delle Politiche della SSM, sono stati definiti gli obiettivi di valore pubblico sulla base dell'individuazione degli Stakeholder della SSM. Ciò ha determinato altresì la rimodulazione della parte del documento relativa ai comportamenti connessi alla performance individuale del Direttore Generale, del personale dirigenziale e del personale tecnico amministrativo appartenente all'area di Elevata professionalità con un focus sul modello di competenze trasversali o soft skills quale set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo. I requisiti di ruolo non possono, infatti, più limitarsi all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il "cosa" deve essere fatto), al contrario devono considerarsi anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al "come" svolgere il lavoro in modo efficace. Nello specifico quindi ciascuna competenza trasversale viene descritta e associata ad un certo numero di indicatori comportamentali specifici, osservabili e verificabili ai quali è associato il singolo peso.

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

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) 2) No 3) Altro (specificare)	Sì. Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed in merito alla valutazione dei comportamenti, il Direttore Generale, i Dirigenti e il personale appartenente all'area delle Elevate professionalità sono valutate anche in relazione alle proprie capacità organizzative. Tale valutazione si differenzia rispetto al ruolo ricoperto. In particolare, per il Direttore Generale la valutazione dei comportamenti organizzativi è strettamente collegata allo sviluppo del personale ovvero alla capacità di sviluppare una cultura organizzativa orientata al benessere ed alla crescita professionale; per i Dirigenti è strettamente collegata alla leadership, gestione e valorizzazione dei collaboratori ovvero alla capacità di adottare un approccio per obiettivi nella gestione degli Uffici afferenti alla Ripartizione; per i Responsabili di unità organizzative è strettamente collegata alla precisione ed accuratezza ovvero alla capacità di mettere in atto comportamenti organizzativi e decisioni che garantiscano l'efficacia dei processi e la qualità del lavoro finale.
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 2) No 3) Altro (specificare)	Sì. Nel SMVP è previsto che per il Direttore Generale, per i Dirigenti e per il personale appartenente all'area delle Elevate professionalità la valutazione avvenga alla luce di pesi differenti attribuiti 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)	Sì. Nel SMVP è descritta chiaramente la differenza tra obiettivo-indicatore-target, configurandoli come elementi cardine di un sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	Sì. 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		<p>La valutazione del Direttore Generale, effettuata sulla scorta di apposite schede è riconducibile ai seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - performance organizzativa istituzionale: 30%; - performance individuale: 30% obiettivi individuali e 40% comportamenti. <p>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.</p> <p>Per la performance organizzativa istituzionale la cui misurazione avviene mediante l'attribuzione di un peso percentuale pari al 30%, e per la performance individuale, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivo non raggiunto: la prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente; è stato realizzato fino al 30% dell'obiettivo; - Obiettivo parzialmente raggiunto: la prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e qualitativo; è stato realizzato fino al 55% dell'obiettivo; - Obiettivo sufficientemente raggiunto: la prestazione ha raggiunto un livello sufficiente rispetto alle attese; è stato realizzato fino al 80% dell'obiettivo; - 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%

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

		<p>dell'obiettivo.</p> <p>Alla luce dell'aggiornamento che la SSM ha ritenuto opportuno effettuare per il ciclo performance anno 2025 i comportamenti sono intesi quali competenze trasversali o soft skills quale set di comportamenti individuali che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo. Ciascuna competenza trasversale viene quindi descritta e associata ad un certo numero di indicatori comportamentali specifici, osservabili e verificabili, classificati all'interno della stessa competenza a cui viene complessivamente associato un peso espresso in percentuale.</p> <p>La valutazione, dei comportamenti, con un peso percentuale pari al 40%, avviene sulla base di una scala di valutazione suddivisa in cinque fasce di riferimento alle quali corrisponde la valutazione dei comportamenti e il corrispondente punteggio, attribuito per ciascuna area di competenza: ogni competenza con il rispettivo peso in percentuale è suddivisa in indicatori ai quali è attribuito un peso. Nello specifico il peso complessivo di ogni competenza è ottenuto dividendolo per gli indicatori in essa contenuti.</p> <p>I comportamenti attesi, i fattori descrittivi e la somma dei punteggi in percentuale delle singole competenze determina l'assegnazione della fascia corrispondente e dunque del range e del relativo punteggio su cui si basa la misurazione, riportati schematicamente nel SMVP.</p> <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 - 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</p>
--	--	---

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

			<p>al Direttore General riportati schematicamente nel SMVP e disponibile al seguente link:</p> <p>https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1055894b&NDFH=76242&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=SOIFYFFC NIEGEWLDVEPSWNIFNERAF PITLRHAQC1AQHCELGGPCZJ PMQAAZLODDEHITSU_XI055894HQ1055894C&FNFH=SISTEMADIMISURAZIONEVALUT.pdf</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 perseguire. 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"> - performance organizzativa istituzionale: 10% istituzionale e 30% di struttura; - performance individuale: obiettivi individuali 30% e comportamenti 30%. <p>Per la performance organizzativa istituzionale, di struttura e 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 30% dell'obiettivo; - Obiettivo parzialmente raggiunto: la prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e qualitativo; è stato realizzato fino al 55% dell'obiettivo; - Obiettivo sufficientemente

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

		<p>raggiunto: la prestazione ha raggiunto un livello sufficiente rispetto alle attese; è stato realizzato fino al 80% dell'obiettivo;</p> <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>Alla luce dell'aggiornamento che la SSM ha ritenuto opportuno effettuare per il ciclo performance anno 2025 i comportamenti sono intesi quali competenze trasversali o soft skills quale set di comportamenti individuali che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo. Ciascuna competenza trasversale viene quindi descritta e associata ad un certo numero di indicatori comportamentali specifici, osservabili e verificabili, classificati all'interno della stessa competenza a cui viene complessivamente associato un peso espresso in percentuale. Nello specifico il peso complessivo di ogni competenza è ottenuto dividendolo per gli indicatori in essa contenuti. I comportamenti attesi, i fattori descrittivi e la somma dei punteggi in percentuale parziali delle singole competenze determina l'assegnazione della fascia corrispondente e dunque del range e del relativo punteggio su cui si basa la misurazione, riportati schematicamente nel SMVP.</p> <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 di struttura- per la performance individuale - comportamenti) consentirà l'individuazione in una delle fasce di merito riportate schematicamente nel SMVP e</p>
--	--	---

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

			<p>disponibile al link</p> <p>https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1055894b&NDFH=76242&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=SOIFYFFCNI&EGEWLDVEPSWNIFNERAFPI&TLRHAQC1AQHCELGGPCZJP&MQAAZLODDEHITSU_X1055894HQ1055894C&FNFH=SISTEMADIMISURAZIONEVALUT.pdf</p>
8.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>Altro (specificare)</p>	<p>Lo SMVP della SSM rappresenta un importante strumento di stimolo allo sviluppo organizzativo rispondendo pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento. In particolare, si apprezza l'introduzione degli elementi che conducono alla formulazione di un PIAO in forma integrata con la configurazione di un modello di competenze trasversali o soft skills quale set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo. Si conferma infine, per l'anno 2025, l'inserimento di un monitoraggio intermedio, oltre a quello finale normativamente previsto.</p>

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

<p>9.</p>	<p>Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo?</p>	<p>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>	<p>Secondo la direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 ogni amministrazione è tenuta nell'ambito del rispettivo SMVP a considerare per tutto il personale dirigenziale la valutazione della capacità del suddetto personale di esercitare adeguatamente la propria "leadership", orientata alla motivazione del personale, a favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi nonché allo sviluppo ed alla crescita individuale del personale. Pertanto, alla luce di tale direttiva, nel SMVP della Scuola Superiore Meridionale per l'anno 2025, il personale dirigenziale, nell'ambito della performance individuale, è valutato per i comportamenti attesi con un peso percentuale pari al 30%. Tra le competenze attese vi è "Leadership, Gestione e valorizzazione dei collaboratori", che corrisponde alla capacità di adottare un approccio per obiettivi nella gestione degli Uffici afferenti alla Ripartizione di competenza di ciascun Dirigente; i relativi indicatori di comportamento, ai quali è attribuito uno specifico peso, sono: Definizione e coinvolgimento del gruppo negli obiettivi generali e nelle strategie della struttura; Coordinamento delle attività del gruppo, sia in presenza che a distanza; Promuovere lo scambio e la condivisione di informazioni, favorendo il lavoro di squadra; Valorizzazione delle differenze individuali come risorsa del gruppo.</p>
-----------	---	--	---

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

10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. 13/2023?	<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>	Nel PIAO, in forma semplificata, 2025/2027, alla sezione 2-Performance, è stato indicato, tra l'altro, quale obiettivo operativo la "Riduzione dei tempi di pagamento" all'interno dell'obiettivo strategico "Miglioramento ed efficienza delle procedure"; l'indicatore di riferimento è il "Numero di giorni di riduzione dei tempi di pagamento rispetto al termine di n. 30 giorni".
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2026			
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?		Il PIAO, in forma semplificata, triennio 2025/2027 della SSM rappresenta un documento programmatico dinamico soggetto ad aggiornamento annuale relativo ad aspetti fondamentali connessi all'organizzazione ed all'Amministrazione, in ragione dell'evoluzione della medesima. Alla luce dell'approvazione del Piano Strategico della Scuola per il triennio 2024/2026, approvato con delibera del Comitato Ordinatore n.99 del 30.09.2024, il PIAO per il triennio 2025/2027 è stato aggiornato muovendo dall'esigenza di accogliere i suggerimenti formulati dal Nucleo di Valutazione nella Relazione Annuale per l'anno 2024, approvata con verbale n. 14 del 24/10/2024, nella quale si invitava l'Amministrazione ad avviare una riflessione sull'opportunità di inaugurare un percorso volto alla graduale implementazione del PIAO in forma semplificata con elementi che connotano quello in forma integrata. In tale contesto, all'interno del PIAO suddetto, gli obiettivi della programmazione strategica concorrono alla creazione degli obiettivi di Valore pubblico rispetto alle missioni di riferimento verso le quali la Scuola Superiore Meridionale è chiamata ad operare nei prossimi anni.

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?	<p>1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No</p>	Sì. Nel PIAO della SSM per il triennio 2025/2027, in forma semplificata (Sez. 2, pag. 8 e ss.), sono definite le Mission della Scuola dalle quali si delineano gli obiettivi di valore pubblico e gli obiettivi strategici di durata triennale da cui dipendono gli obiettivi operativi ad essi collegati.
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	<p>1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15</p>	Gli obiettivi strategici della Scuola sono articolati all'interno del PIAO in relazione alla loro funzione generativa di Valore Pubblico. Dalle Mission della SSM sono stati definiti 13 obiettivi di valore pubblico generativi di altrettanti obiettivi strategici.
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	<p>1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No</p>	In particolare, la platea studentesca attraverso la somministrazione di un questionario in tema di servizi offerti in sede di rilevazione dell'opinione degli studenti.
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?	<p>1) Sì 2) No</p>	In particolare, per la Mission "Sostenibilità" è stato delineato il seguente obiettivo di valore pubblico "Contribuire alla tutela dell'ambiente e alla promozione di uno stile di vita sostenibile, sia all'interno della Scuola che nella comunità circostante" che comporta, quale obiettivo strategico, la riduzione dell'impatto ambientale della SSM attraverso l'efficientamento energetico degli edifici e la promozione di comportamenti sostenibili nella comunità della Scuola, come riduzione della produzione di rifiuti monouso. Per la Mission "Obiettivi strutturali relativi a servizi e risorse umane" è stato delineato il seguente obiettivo di valore pubblico "Garantire spazi adeguati e funzionali per lo svolgimento delle attività didattiche e di

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

			ricerca, migliorando la qualità della vita della comunità della SSM e contribuendo allo sviluppo del territorio” che comporta quale obiettivo strategico l’ampliamento di sedi, aule, laboratori e spazi dedicati alla didattica ed alla ricerca per il benessere degli allievi.
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...)	<p>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</p> <p>2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico</p> <p>3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance</p> <p>4) No</p>	<p>Sì. Nel PIAO, 2025/2027, in forma semplificata, sono presenti obiettivi che la SSM ha espressamente ricondotto alla Programmazione triennale di sistema (PRO 3) ed al PNRR. In particolare, tra gli obiettivi specifici indicati nel decreto MUR 773 del 10/06/2024 relativo alla programmazione delle università 2024-2026, si segnalano i seguenti obiettivi: C “Potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle diseguaglianze” ed E “Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità”.</p> <p>Con riferimento all’obiettivo C è stata selezionata l’azione “C.1 – Accessibilità delle sedi, aule e spazi per lo sport e lo studio (aule, spazi di studio, biblioteche, software per la didattica a distanza, infrastrutture digitali e spazi per lo sport)” connesso ai seguenti obiettivi di valore pubblico “Contribuire alla tutela dell’ambiente e alla promozione di uno stile di vita sostenibile, sia all’interno della Scuola che nella comunità circostante” (VP12) e “Garantire spazi adeguati e funzionali per lo svolgimento delle attività didattiche e di ricerca, migliorando la qualità della vita della comunità della SSM e contribuendo allo sviluppo del territorio” (VP13) rispettivamente generativi degli obiettivi strategici “Riduzione dell’impatto ambientale della SSM attraverso l’efficientamento energetico degli edifici e la promozione di comportamenti sostenibili nella comunità della Scuola” (declinato in due obiettivi operativi: “Raggiungere la classe energetica C del piano secondo dell’immobile sito in via Mezzocannone 4” e “Riduzione della produzione di rifiuti monouso all’interno della comunità della SSM”) e</p>

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

		<p>“Ampliamento sedi, aule, laboratori e spazi dedicati alla didattica ed alla ricerca” (declinato nell’obiettivo operativo “Aumentare la superficie dedicata alla didattica ed alla ricerca per il benessere degli allievi”). Con riferimento all’obiettivo E è stata selezionata l’azione “E.1 – Miglioramento dell’ecosistema della ricerca e incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori anche ai sensi dell’art.7 della L.240/2010” connesso al seguente obiettivo di valore pubblico “Garantire la qualità della didattica e della ricerca, promuovendo l'innovazione e lo sviluppo di nuove competenze, a beneficio dell'intera comunità accademica, coerentemente con la Vision della Scuola, candidata a diventare volano del Meridione europeo” (VP9) generativo dell’obiettivo strategico “Assicurare l’eccellenza del corpo docente e ricercatore” (declinato nei seguenti obiettivi operativi: 1) Incrementare la diffusione di procedure di reclutamento a livello internazionale; 2) Valorizzazione del personale docente e ricercatore della SSM). Relativamente agli obiettivi di valore pubblico e strategico, presenti nel PIAO e riconducibili al PNRR si segnalano i seguenti: Obiettivo di valore pubblico (VP5): Favorire scelte formative più consapevoli e coerenti con le proprie attitudini e interessi. Da tale obiettivo discende il seguente obiettivo strategico (OS5) 1. Fortificazione del Programma di Orientamento in entrata a cui è collegato il seguente obiettivo operativo: Aumentare la partecipazione degli studenti del quarto e del quinto anno delle scuole secondarie di secondo grado agli eventi di orientamento organizzati dalla SSM.</p>
--	--	--

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

17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<p>1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No</p>	<p>Sì. La SSM, nell'ambito del PIAO 2025/2027, in forma semplificata, ha rappresentato nella sezione 2- Valore pubblico con apposita tabella gli stakeholder principali per ogni obiettivo di Valore Pubblico; la tabella è disponibile al seguente link:</p> <p>https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1055894b&NDFH=81493&TDFH=OPENI&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=FDGIDWFFGOULIFMJVSHYUQUBGVBGXEHDBMRIRUE1KQTIROQWMZLKJJCFZVFLWYTY1BQL_J1055894MX1055894O&FNFH=PIAO2025-2027APPROVATOCOND.pdf</p>
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<p>1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No</p>	<p>Sì. Nella sezione 2.1. Performance del PIAO 2025/2027, in forma semplificata, agli obiettivi strategici, generati dagli obiettivi di valore pubblico, sono associati indicatori e target.</p>
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 skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	<p>1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori;</p> <p>2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo;</p> <p>3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo;</p> <p>4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono</p>	<p>In linea con quanto prescritto dalla direttiva sulla formazione, emanata il 16 gennaio 2025 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, l'offerta formativa si concentra sulle seguenti competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamenti organizzativi e leadership, con l'obiettivo di supportare lo sviluppo di nuove competenze su strumenti di collaborazione e di nuove soft skill per la gestione efficace del lavoro. In tal senso sono contemplati interventi che mirano anche ad aumentare la capacità del top e del middle management nella gestione di team anche remotizzati, con programmi di leadership dedicati, coerenti con la digitalizzazione e con le relazioni organizzative; - competenze per la transizione

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

		<p>ancora stati definiti interventi specifici;</p> <p>5) Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale</p> <p>6) Altro (specificare)</p>	<p>amministrativa che racchiudono l'acquisizione formativa di: competenze di base per comprendere contesto, politiche, finalità e obiettivi della transizione amministrativa; competenze di base e specialistiche per progettare e attuare i processi di transizione amministrativa; competenze specialistiche per valutare e rendicontare i risultati (valore pubblico) l'impatto della transizione;</p> <p>- competenze per la transizione digitale che comprendono l'acquisizione formativa di: competenze di base per un utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e dell'IA nel lavoro pubblico; competenze di base e specialistiche per l'attuazione di specifici processi di digitalizzazione trasversali e di dominio; competenze specialistiche per la progettazione, l'implementazione e il governo di soluzioni digitali e tecnologiche innovative;</p> <p>- competenze per la transizione ecologica che comprendono l'acquisizione formativa di: competenze di base per orientare i comportamenti individuali e collettivi sui valori della sostenibilità; competenze di base e specialistiche per promuovere e attuare progetti e pratiche sostenibili; competenze di base e specialistiche per governare la sostenibilità e i suoi impatti.</p>
20.	<p>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?</p>	<p>Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;</p> <p>2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.);</p> <p>3) Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti;</p> <p>4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase</p>	<p>Nella sezione 3.5 "Formazione del personale" in linea con quanto disposto dalla direttiva sulla formazione, emanata il 16 gennaio 2025 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, il competente dirigente della Ripartizione Affari Istituzionali e Negoziati, Didattica e Risorse Umane garantirà il conseguimento, da parte di ciascuna unità di personale dell'amministrazione, di almeno 40 ore annue cadauno.</p>

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

		<p>successiva;</p> <p>5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo;</p> <p>6) Altro (specificare)</p>	
Performance			
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<p>1) Sì</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p>	<p>Sì. Gli obiettivi di Valore Pubblico sono stati definiti in virtù delle Mission e Politiche strategiche della SSM contenute nel Piano Strategico 2024/2026; dagli obiettivi di valore pubblico sono stati tratti gli obiettivi strategici declinati questi ultimi in obiettivi operativi il raggiungimento dei quali è misurato attraverso specifici indicatori e target di riferimento.</p>
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	<p>1) Complessivamente coerente e insostanziale continuità</p> <p>2) Caratterizzato da alcune modifiche</p> <p>3) Caratterizzato da significative modifiche</p>	<p>L'introduzione della filiera Valore pubblico-Performance nel PIAO, 2025/2027 rappresenta la più significativa modifica rispetto al PIAO 2024/2026.</p>
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?	<p>1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)</p> <p>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</p> <p>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).</p> <p>4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</p>	<p>Nel PIAO, in forma semplificata, 2025/2027 sono previsti gli obiettivi di performance istituzionale, gli obiettivi organizzativi per i Dirigenti delle Ripartizioni e per il personale appartenente all'area Elevata professionalità e gli obiettivi individuali non solo per il Direttore Generale e per i Dirigenti, ma anche per il personale appartenente all'area Elevata professionalità.</p>

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

24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai 	
25.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare) 	
26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto?	<ol style="list-style-type: none"> 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) 	I target di performance sono stati definiti in base ai risultati maturati in precedenza dall'amministrazione.
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì 2) No 3) Altro (specificare) 	Sì. 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 2025.

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

28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì 2) No 3) Altro (specificare) 	La Scuola Superiore Meridionale non è articolata in Dipartimenti.
29.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare) 	Sì. Nella sezione performance del PIAO 2025/2027, in forma semplificata, sono presenti obiettivi definiti anche in funzione della soddisfazione dell'utenza.
30.	Se SÌ (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?	<ol style="list-style-type: none"> 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.) 	Sono stati utilizzati questionari interni per gli allievi ordinari volti alla verifica del grado di soddisfazione dei servizi offerti dalla SSM, nonché questionari ANVUR indirizzati specificamente ai dottorandi di ricerca.
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?	<ol style="list-style-type: none"> 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) oltre che da dati estratti dalle banche dati informatizzate della SSM
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		In conformità al SMVP per l'anno 2025 sono previsti due monitoraggi: uno intermedio al 30.06.2025 ed uno finale al 31.12.2025

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

33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?		Al momento non sono previste attività di verifica a campione
-----	--	--	--