



## RELAZIONE ANNUALE RELATIVA ALL'ANNO 2024

### 2. Valutazione della performance

#### Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

1

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
<strong>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</strong>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	<b>1) Sì (in tal caso specificare in Nota quali sono state le principali modifiche)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Si. Le principali modifiche introdotte sono state: <ul style="list-style-type: none"><li>Revisione delle componenti di performance e del relativo peso sulla base di ruoli e qualifiche</li><li>Adozioni di sistemi informativi digitali di supporto (SPRINT, HRSuite-UWEBVP)</li><li>Nuova disciplina per gli obiettivi individuali, attribuiti ora solo a Dirigenti e personale di categoria EP</li><li>Introduzione di una differenziazione tra obiettivi di carattere progettuale e di continuità amministrativa</li><li>Maggior dettaglio metodologico sulla disciplina di indicatori contemplati (KPI vs SAL)</li><li>Introduzione della componente di differenziazione dei giudizi per i valutatori</li><li>Valorizzazione degli incarichi ad interim per le posizioni organizzative</li><li>Chiara distinzione tra fasi di misurazione e valutazione (dismissione del <i>grading</i>)</li><li>Migliorie al ciclo complessivo, ivi compresa la fase di attribuzione degli obiettivi (<i>cascading</i> Azioni del Piano Strategico)</li><li>Revisione complessiva delle tempistiche in ottica di programmazione integrata</li></ul>
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<b>1) Sì (in questo caso indicare in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Si, la valutazione dei comportamenti è differenziata per ruoli. In assenza di obiettivi individuali per il personale non dirigente senza responsabilità, il peso dei comportamenti appare particolarmente rilevante rispetto agli obiettivi di struttura.
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?	<b>1) Sì</b> 2) No <b>3) Altro (specificare)</b>	Nel sistema non è esplicitata la performance istituzionale per nessuna categoria di personale, che sembrerebbe ricompresa nella performance organizzativa. Per il personale privo di responsabilità non sono previsti obiettivi individuali. Per tutte le categorie di personale è presente la valutazione dei comportamenti con l'indicazione di un peso.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra	<b>1) Sì</b> 2) No 3) Altro (specificare)	È descritta in modo esplicito la differenza che presenta comunque margini di miglioramento



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	obiettivo – indicatore – target?		
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Si. Le due fasi sono distinte. Ma al momento non è previsto un criterio metodologico chiaro e obiettivo per il passaggio dalla dimensione della misurazione alla valutazione.
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		Nella sostanza non è variata la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale e i relativi pesi. Nella performance organizzativa sono state indicate le diverse dimensioni che la compongono. Per il personale di qualifica dirigenziale sono state meglio esplicitate le diverse competenze richieste: sono state individuate 15 competenze trasversali articolate in 5 aree (Area cognitiva, area manageriale, area realizzativa, area relazionale, area del self management). Le competenze ritenute più rilevanti sono state evidenziate con la dicitura competenze core.
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		Nella sostanza non è variata (v. descrizione punto 6).
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo? <u>(scegliere una sola opzione)</u>	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento <b>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b> 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	L'attuale SMVP è il risultato di un graduale miglioramento che va nella direzione di stimolare lo sviluppo organizzativo e l'avvio di una più estesa partecipazione di tutto il personale a obiettivi di struttura che sono ora considerati, anche per il personale non dirigente senza responsabilità, obbligatori e non eventuali.
9.	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'Ateneo? <u>(è possibile scegliere più opzioni)</u>	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)	Nell'ambito della valutazione dei comportamenti organizzativi il SMVP approvato nel 2025 ricomprende tra i comportamenti da valutare per il personale dirigente l'Area manageriale che comprende la dimensione della leadership. Nella Sezione Performance del PIAO 2025 è assegnato alla Direttrice un obiettivo riguardante la creazione di un modello di formazione del personale che



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		<b>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</b> <b>6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</b> 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	tenga conto delle esigenze formative specifiche.
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)	1) <b>Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità;</b> 2) <b>Sì, per il Direttore Generale;</b> 3) <b>Sì, anche per altri Dirigenti</b> 4) No 5) Altro (specificare)	Si per il Direttore Generale, nel cui ambito ricadono le aree bilancio e contabilità, e altri dirigenti.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027**

**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?	1) <b>Sì</b> 2) In parte 3) No	Nel PIAO è ben descritta l'integrazione tra la pianificazione strategica e la programmazione operativa finalizzata al miglioramento continuo.
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) <b>Sì (Valore Pubblico e Strategie)</b> 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	Si, sono presenti le diverse dimensioni di valore pubblico da perseguire ed è ben descritta la correlazione tra valore pubblico, strategia e metriche utilizzate con baseline di riferimento.
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) <b>Tra 5 e 10</b> 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	Sono descritti 9 obiettivi generali del Piano strategico che rappresentano altresì obiettivi di valore pubblico.
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) <b>Sì interni ed esterni</b> 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	Per quanto riguarda gli stakeholders esterni il coinvolgimento riguarda in particolar modo gli 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?	1) <b>Sì</b> 2) No	Si sono presenti.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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) <b>Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</b> 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	Nel PIAO è ben articolato un sistema di <i>cascading</i> che valorizza la correlazione tra obiettivi strategici, valore pubblico, per dare attuazione agli indirizzi del MUR ed anche alle valutazioni dell'ANVUR.
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) <b>Sì per alcuni</b> 3) No	Nel PIAO sono indicati gli stakeholder principali in modo generico (studenti, famiglie, personale docente, ricercatori ecc.). Si chiede una puntuale indicazione degli stakeholder con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) <b>Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</b> 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	Agli obiettivi di valore pubblico sono sempre associati indicatori e target. La fonte dei dati dovrebbe essere esplicitata.
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)?	1) <b>Recepimento completo:</b> tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori; 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; 3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo; 4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici; 5) Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	Sia pur tenendo conto dei tempi ristretti disponibili per la pianificazione il PIAO, in modo tempestivo, ha recepito le indicazioni della direttiva predisponendo un piano formativo che comprende le cinque Aree strategiche (v. allegato al PIAO).
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?	1) <b>Sì, completamente:</b> L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale; 2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'Ateneo (es.: monte ore)	Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.); 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; 4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva; 5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'Ateneo; 6) Altro (specificare)	

#### Performance

21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<b>1) Sì</b> 2) In parte 3) No	
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	<b>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</b> 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Con una buona tendenza al miglioramento continuo.
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? <u>Più risposte</u>	<b>1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)</b> <b>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</b> <b>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).</b> <b>4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</b>	Gli obiettivi sono declinati in Obiettivi organizzativi e obiettivi individuali riferiti a strutture e personale anche di livello non dirigenziale. Per ogni obiettivo oltre la struttura di riferimento è indicato un referente gestionale, nonché le altre strutture eventualmente coinvolte.
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? <u>(scegliere una sola opzione)</u>	<b>1) Sì, sempre</b> 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi <b>4) No, mai</b>	Il singolo obiettivo operativo non è associato a più indicatori. Tuttavia sono presenti obiettivi strategici associati a numerosi obiettivi multidimensionali operativi e indicatori distribuiti tra più strutture. Es. ob. operativo AS-100-2024 - "Razionalizzare e ottimizzare processi interni..." AS-68-2024 - "Favorire la crescita e l'aggiornamento del personale di UniBg..."
25.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli	<b>1) Efficacia</b> <b>2) Efficienza</b> 3) Qualità percepita (customer satisfaction)	Le tipologie di indicatori utilizzati sono di efficacia, efficienza (es. indicatore di tempestività) e di realizzazione o meno dell'obiettivo articolato in diverse fasi.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	obiettivi di performance (sezione 2.2)? <u>(è possibile scegliere fino a due opzioni)</u>	4) <b>Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</b> 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	
26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? <u>(è possibile scegliere più opzioni)</u>	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) <b>Si fa riferimento a benchmark interni</b> 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) <b>Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</b> 6) altro (specificare)	In prevalenza si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili. Talvolta si utilizzano base line e benchmark interni.
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Si <b>2) No</b> 3) Altro (specificare)	
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Si <b>2) No</b> 3) Altro (specificare)	
29.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?	1) Si (specificare in Nota quale utenza è coinvolta) <b>2) No</b> 3) Altro (specificare)	
30.	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? <u>(è possibile scegliere più opzioni)</u>	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaura; ANVUR, di Ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? <u>(è possibile scegliere più opzioni)</u>	1) dati certificati e pubblicati <b>2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b> <b>3) banche dati dell'Ateneo</b> 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Semestralmente, mediante piattaforma.	



<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</b>
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare in Nota con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	La verifica a campione è effettuata mediante consultazione di banche dati.