

Allegato 3 Linee Guida Relazione dei Nuclei di Valutazione:

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

| N. | PUNTO DI ATTENZIONE | RISPOSTA | EVENTUALI NOTE O COMMENTI |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE | | | |
| 1. | L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024? | X Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) No Altro (specificare) | In data 24 novembre 2022 è stato definitivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione il Contratto Collettivo Integrativo 2021-2022, sottoscritto il 14.11.2022. E' stato approvato, causa evento pandemico, per gli anni 2021 e 2022 con tempistiche diverse dai precedenti. Il contratto conferma gli istituti contrattuali già previsti nei precedenti e, in particolare pone maggior rilievo alla performance organizzativa nella valutazione complessiva del personale tecnico amministrativo. In futuro si prevede un aggiornamento dell'intero sistema, alla luce della nuova normativa ministeriale; - il nuovo Decreto ministeriale relativo al framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni; - la Direttiva destinata a tutte le Amministrazioni pubbliche avente ad oggetto: "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del DM sulle competenze trasversali. In data 14 luglio 2023 è stato sottoscritto tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Istruzione e ricerca il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca - triennio 2019-2021. L'intesa siglata sarà oggetto di certificazione della Corte dei Conti per la stipula definitiva, presenta in particolare per il personale dei settori dell'Università e dell'AFAM |
| 2. | Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi? | X Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) No Altro (specificare) | La valutazione dei comportamenti organizzativi è la stessa per le seguenti categorie: Il personale di categoria Ep Il personale di categoria D con incarico di responsabilità Il personale di categoria C Il personale di categoria B |
| 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) X Si 2) No 3) Altro (specificare) | |

| | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target? | 1) X Si 2) No 3) Altro (specificare) | Sì, ma solo tra obiettivo e indicatore. La differenza è meglio definita nella Sezione Performance del PIAO |
| 5. | Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione? | 1) X Si (indicare la modalità con la quale si realizza le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare) | Il sistema di misurazione, adottato per il triennio 2023-2025 si realizza attraverso una procedura di rilevazione informatizzata della performance organizzativa implementata dal Cineca tramite l'applicativo Sprint. L'attività di valutazione delle prestazioni individuali, oltre ad adempiere alle richieste dettate dalla normativa di legge e dal vigente CCNL, ha lo scopo di coinvolgere le persone nelle strategie e nelle azioni dell'amministrazione, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno, al fine di motivare e coinvolgere il personale in merito alle attività svolte. Si realizza attraverso l'utilizzo dell'applicativo Uweb denominato "Valutazione performance 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 | | Ogni anno, il Consiglio di amministrazione approva gli ambiti di priorità individuate da Direttore Generale. Con delibera n. 42 del Consiglio di Amministrazione del 22/02/2024 sono stati individuati gli ambiti di priorità dell'attività da svolgersi nel corso del 2024 da parte del Direttore Generale, anche al fine di generare una conseguente distribuzione di obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa dell'Ateneo. Gli ambiti di priorità definiti per l'anno 2024 sono i variati rispetto a quelli del 2023 Le linee così definite rappresentano gli ambiti di priorità su cui l'ateneo ha intenzione di puntare e, a cascata, sostanziano le azioni di tutti gli attori dell'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi funzionali a tale scopo. Infatti gli ambiti di priorità muovono l'agire amministrativo delle organizzazioni di ateneo (uffici centrali, distrettuali, dipartimenti, Centri, ecc.) che si riflette sugli obiettivi organizzativi (rappresentati dagli obiettivi individuali dei capi ufficio) e sugli obiettivi individuali (del personale tecnico-amministrativo senza funzioni di comando, dei tecnici di laboratorio dei distretti e dei centri). Gli obiettivi individuali, diventano poi base di riferimento per le schede di valutazione annuali e dei comportamenti. Si rinvia alla sezione 2 del PIAO per maggiori dettagli. |
| 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 | | Gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono di performance organizzativa e ricadono sugli obiettivi degli uffici relativi alle aree di competenza. Quest'anno il Direttore Generale ha assegnato a tutti i livelli organizzativi due dei quattro obiettivi previsti dal sistema di performance di Ateneo, uguali per tutti: - Grado di coinvolgimento amministrativo contabile nelle attività del PNRR; - Grado di attuazione di forme di lavoro agile o telelavoro ed efficacia produttiva Ogni anno i quattro obiettivi di performance variano in base all'esigenze operative delle Aree Organizzative o ai diversi indirizzi strategici. |

| | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. | Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione) | <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>4) Altro (specificare)</p> | 2) 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) | <p>1) Valutazione dal basso dei Dirigenti</p> <p>2) Valutazione tra pari del personale</p> <p>3) Valutazione collegiale</p> <p>4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</p> <p>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</p> <p>6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</p> <p>7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)</p> <p>8) Altro (specificare)</p> | <p>Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa). Questa forma di valutazione è già presente per l'adesione al Progetto Good Practice che ha permesso di agganciare le performance organizzative ai risultati della customer satisfaction sulla rilevazione dell'efficacia percepita dagli stakeholders.</p> <p>Si sta lavorando per adeguare il SMVP alle nuove normative, in modo da considerare tutte le possibili novità in un unico contesto di costruzione delle valutazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale. Maggiori approfondimenti sono reperibili sull'aggiornamento dell'SMVP</p> |
| 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) | <p>1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità;</p> <p>2) Sì, per il Direttore Generale;</p> <p>3) Sì, anche per altri Dirigenti</p> <p>4) No</p> <p>5) Altro (specificare)</p> | 5) Altro (specificare). L'obiettivo organizzativo "Efficientamento dei processi di spesa, e rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni" riguarda il Capo Area V - Risorse Economiche e Finanziarie, il Capo dell' Ufficio di Coordinamento Bilancio, Contabilità e Finanza, i Capi degli uffici di contabilità e i capi degli uffici distrettuali di contabilità. Il Dirigente dell'Area V dovrà predisporre report trimestrali, per ogni struttura coinvolta, a far data dal 1.1.2024, al fine di accertare e quantificare l'Indice di Tempestività dei Pagamenti |

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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? | <p>1) X Si</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p> | |
| 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) Si (Valore Pubblico e Strategie)</p> <p>2) X Si (solo Valore Pubblico)</p> <p>3) No</p> | |

| | | | |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13. | Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO | 1) Meno di 5 2) X Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15 | |
| 14. | Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni? | 1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) X Sì interni 4) No | |
| 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) X Sì 2) No | |
| 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 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) X Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No | |
| 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) X Sì per alcuni 3) No | |
| 18. | Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target? | 1) X Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No | |
| Performance | | | |
| 19. | Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico? | 1) Sì 2) X In parte 3) No | |
| 20. | Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024? | 1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) X Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche | Le modifiche principali hanno interessato: - Implementazione del Valore pubblico con indicazione del valore min e max, del target, della baseline e del valore attuale, atteso e creato alla fine del triennio; - Swot Analysis |
| 21. | Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte | 1) X Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) X Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) X Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) | Gli obiettivi individuali sono declinati nell'applicativo Sprint. Non sono stati inseriti nel PIAO perché molto numerosi. Viene effettuato il monitoraggio infra-annuale anche di tali obiettivi. Tali obiettivi concorrono a definire la scheda "obiettivi individuali" che, insieme alle schede "obiettivi comuni" e "comportamenti organizzativi" stabilisce il punteggio finale della valutazione del soggetto. |

| | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22. | Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione) | 1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) X No, mai | Ad ogni obiettivo è associata una misurazione qualitativa (attività) o quantitativa (KPI) |
| 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) | 1) Efficacia 2) X Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) X Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare) | Come già indicato in precedenza, la customer satisfaction del progetto Good Practice, è presa in considerazione per la quota premiale della performance organizzativa |
| 24. | Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni) | 1) Si tiene conto delle serie storiche 2) X 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) | |
| 25. | In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione? | 1) Sì 2) X No 3) Altro (specificare) | Atteso che la Performance è focalizzata sulle attività riferibili al Personale Tecnico Amministrativo e che queste devono a loro volta svilupparsi in coerenza con la committenza costituita dalle azioni individuate nel Piano Strategico, il collegamento tra i due documenti è direttamente realizzato. Il secondo collegamento (tra obiettivi di performance e Bilancio) è anche esso realizzato in via mediata attraverso il documento di programmazione nel quale sono indicati analiticamente i costi diretti classificati per natura, destinati ad alimentare le Azioni di rilevanza strategica. |
| 26. | Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)? | 1) X Sì 2) No 3) Altro (specificare) | Gli obiettivi dei Dipartimenti e dei Centri autonomi (Centro Linguistico, Centro Bibliotecario) sono riferiti al personale tecnico incardinato. |
| 27. | Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo? | 1) X Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare) | Personale docente, Personale tecnico-amministrativo, Studenti del I anno e degli anni successivi (indagine customer satisfaction Good Practice); Personale docente e tecnico amministrativo (indagine Benessere Organizzativo Good Practice); Studenti frequentanti e non, laureandi, dottorandi (estrazione dati OPIS interni e dati Almalaurea) |
| 28. | Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni) | 1) X 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.) | Good Practice; OPIS Almalaurea; ANVUR |

| | | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 29. | Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni) | 1) dati certificati e pubblicati 2) X autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) X banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare) | |
| 30. | Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance | | Gli obiettivi di Performance sono monitorati attraverso l'applicazione informatica Sprint a cadenza infra-annuale. I monitoraggi sono sottoposti alla visione dei componenti del Nucleo di Valutazione. Inoltre, in fase di monitoraggio intermedio, è possibile effettuare una <i>rimodulazione</i> degli obiettivi, target, indicatori quali-quantitativi, peso e descrizione, per le strutture o i collaboratori che non abbiano potuto adempiere tale compito in fase di avvio del ciclo della performance. |
| 31. | L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati? | 1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) X Altro (specificare) | E' un'attività che è stata svolta solo saltuariamente dai Nuclei che si sono succeduti. Vengono visionati dei report di estrazione da Sprint sui quali il Nucleo è in grado di valutare gli obiettivi e le relative misurazioni |

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Prof. Mario Morcellini

Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005