

Allegato n. 2 – Riunione NdV del 23/06/2025

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SALERNO



NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

Decreto Legislativo n.150/2009 art. 14, comma 4, lettere a)

Approvata dal Nucleo di Valutazione il 23 giugno 2025

Allegato 3: 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 2025?	1) ☒ Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Valutazione dei ruoli organizzativi più precisa e differenziata. Recepimento della normativa del Ministro della PA, in merito al framework delle competenze e alle competenze dirigenziali
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)	La valutazione del DG, dei Dirigenti e del personale EP avviene sulla base dei "comportamenti dirigenziali"; la valutazione del personale di categoria D con incarico di responsabilità, di categoria D senza incarico di responsabilità, la categoria del personale Operatore, Collaboratore e Funzionario avviene sulla base del "framework delle competenze"
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)	
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - target?	1) ☒ Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) ☒ Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Il sistema di misurazione, adottato per il triennio 2025-2027 si realizza attraverso una procedura di rilevazione informatizzata della performance organizzativa ed individuale 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 attribuisce, su proposta del Rettore, al Direttore Generale gli "ambiti di priorità" che sostanziano l'azione amministrativa del Direttore Generale e permeano gli obiettivi organizzativi delle UOR (performance organizzativa di struttura). Tali ambiti sono inseriti nell'applicativo Sprint per la valutazione della performance. Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, il Nucleo di Valutazione esprime parere preventivo sulla Relazione annuale del Direttore Generale; successivamente la Relazione è valutata dal Consiglio di Amministrazione. A partire dal prossimo anno, anche il Direttore Generale sarà valutato sulla base dei comportamenti dirigenziali.
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		Il Direttore Generale monitora e valuta i Dirigenti con riferimento agli obiettivi di propria pertinenza e alle competenze e comportamenti dirigenziali. Gli obiettivi dei Dirigenti affluiscono nell'applicativo Sprint come obiettivi di rispettiva Area di competenza.

8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) X Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	Sono state adottate le indicazioni come previste dalla seguente normativa: -LG dicembre 2019: Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale - Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica/Ufficio per la valutazione della performance; -Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28/11/2023 avente ad oggetto:" Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"; -D.M. del 28/06/2024 del Ministro della Funzione pubblica: framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni
----	---	---	---

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)	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	
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) ☒ 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)	Tali obiettivi sono stati assegnati al Dirigente dell'Area V – Risorse Economiche e Finanziarie, al Capo di Coordinamento degli uffici di Contabilità, Economato e patrimonio distrettuali, ai Capi Ufficio dei Distretti di Contabilità, Economato e patrimonio
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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?	1) ☒ Sì 2) In parte 3) No	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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) 2) ☒ Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) ☒ 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) ☒ 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) ☒ 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) 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) ☒ Sì per alcuni 3) No	
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) ☒ Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	
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	1) Recepimento completo: 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	Il Recepimento è avvenuto attraverso le "Linee generali dei piani per la formazione del personale tecnico-amministrativo", allegato n. 4 del PIAO 2025-2027

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	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)	
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) X Sì, completamente: 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 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)	Nella Relazione sulla Performance 2025_anno 2024 è stata pubblicata una tabella riassuntiva circa il raggiungimento dell'obiettivo di formazione per Aree organizzative relativo all'anno 2024, pari a 24 ore di formazione. Nel PIAO 2025-2027 il target è stato alzato alle 40 ore di formazione, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025
Performance			

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 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?	1) ☒ Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Ad ogni obiettivo è associata una misurazione qualitativa (attività) o quantitativa (KPI)
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) ☒ Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) ☒ Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) ☒ Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	
24.	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) ☒ No, mai	
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)	1) ☒ Efficacia 2) ☒ Efficienza 3) ☒ Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) ☒ Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	

26.	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) 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)	Nel punto 3) rientrano: indicatori di tempestività di pagamento; ore di formazione del personale TAB; Finanziamenti PNRR; pratiche evase sul portale University per gli studenti internazionali; documentazione per visita ANVUR; Acquisti di beni e servizi effettuati tramite portale www.acquistiinretepa.it
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) ☒ Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, avviene attraverso l'attribuzione della scheda di budget ai Responsabili di Area e alla Direzione Generale, in sede di approvazione del Bilancio preventivo autorizzatorio da parte del Consiglio di Amministrazione. Nell'allegato n. 1 del PIAO 2025-2027 è indicato il Budget 2025 dei Centri di Responsabilità di Ateneo.
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) ☒ Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Gli obiettivi dei Dipartimenti e dei Centri autonomi (Centro Linguistico, Centro Bibliotecario) sono riferiti al personale tecnico incardinato.
29.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) ☒ 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)
30.	Se Sì (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	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.)	Good Practice; OPIS; AlmaLaurea; ANVUR per i Dottorandi

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 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
32.	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 rimodulazione degli obiettivi, target, indicatori qualitativi, peso e descrizione, per le strutture o i collaboratori che non abbiano potuto adempiere tale compito in fase di avvio del ciclo della performance. Le risultanze sono indicate nella Relazione sulla Performance e vagliate dal NdV.
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) ☒ Altro (specificare)	Vengono visionati dei report di estrazione da Sprint sui quali il Nucleo è in grado di valutare gli obiettivi e le relative misurazioni, sia in fase di PAIO, con l'inserimento dei nuovi obiettivi dell'anno e il monitoraggio finale dell'anno precedente, sia in fase di Relazione sulla performance, con il monitoraggio intermedio dell'anno in corso e l'eventuale "rimodulazione".

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Prof. Giovanni Betta

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

/Ih
anvur