



UNIVERSITÀ  
DI CAMERINO

# *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*

## Sommario

1. Descrizione del Sistema	2
2. Ruolo del Nucleo di Valutazione di Ateneo	3
3. Coinvolgimento degli utenti esterni nel processo di misurazione e valutazione.	4
4. Valutazione della performance organizzativa	4
5. Valutazione della performance individuale	6
5.1 Monitoraggio e valutazione del personale tecnico-amministrativo	6
5.2 Monitoraggio e valutazione attività del Personale docente-ricercatore	10
6. Monitoraggio della Performance	11
7. Processo: fasi, tempi, modalità di svolgimento	11
8. Soggetti e responsabilità	13
9. Procedure di conciliazione	13
10. Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio	14

Validato dal **Nucleo di Valutazione di Ateneo** nella seduta del 25 gennaio 2018 Approvato  
dal **Consiglio di Amministrazione** nella seduta del 31 gennaio 2018

Confermato dagli Organi di governo UNiCam a gennaio 2019

## 1. Descrizione del Sistema

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (d'ora in poi SMVP) è lo strumento con cui l'Ateneo valuta annualmente la performance organizzativa e individuale<sup>1</sup> nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti della crescita delle competenze professionali e della valorizzazione del merito.

Il SMVP, coerente con gli indirizzi impartiti dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), tiene conto di quanto previsto dai seguenti articoli del Dlgs 150/2009, così come modificato dal Dlgs 74/2017:

- art. 4 e art. 5, per quanto attiene rispettivamente al Ciclo di gestione della performance e all'individuazione degli obiettivi e degli indicatori;
- art. 7, 8 e art. 9, che definiscono rispettivamente gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di quella individuale;
- art. 10 che richiede alle amministrazioni pubbliche la redazione annuale e la pubblicazione sul sito istituzionale del Piano della performance (entro il 31 gennaio) e della Relazione annuale sulla performance (30 giugno).

Il SMVP individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance nonché le procedure di conciliazione relative all'applicazione dello stesso;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con il sistema di controllo di gestione.

La valutazione della "Performance"<sup>2</sup> organizzativa ed individuale, è finalizzata a migliorare costantemente i servizi resi, adeguandoli puntualmente alle esigenze dell'utenza.

Ogni amministrazione è tenuta a valutare la performance del suo complesso, quella delle singole unità operative o aree di responsabilità in cui si suddivide e quella dei singoli dipendenti o team, che oltre agli obiettivi specifici di ciascuna amministrazione, devono parimenti raggiungere gli obiettivi generali ossia le priorità coerenti, in termini di attività, con la politica nazionale. Nelle Università questa situazione va adattata ai modelli che sono vigenti in ogni singolo Ateneo.

Il SMVP è quindi finalizzato:

- alla verifica del raggiungimento dei risultati attesi;
- alla verifica del grado di soddisfazione dell'utenza (destinatari dei servizi);
- alla modernizzazione ed adeguamento delle procedure organizzative e delle

---

<sup>1</sup> La performance organizzativa è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta al compimento della mission dell'Ateneo, attraverso il raggiungimento degli obiettivi prefissati, la soddisfazione delle esigenze degli utenti e di tutti gli stakeholder. La performance individuale è il contributo che alle stesse finalità apporta un individuo o un gruppo di individui.

<sup>2</sup> In linea con quanto chiesto anche dal Decreto legislativo n. 150/2009 e successive modifiche a tutte le Pubbliche Amministrazioni

- competenze del personale;
- alla verifica del corretto utilizzo delle risorse e al contenimento dei costi.

In relazione a quanto previsto dal D.lgs. 74/2017, il ciclo della performance si applica alla valutazione di obiettivi correlati alle seguenti dimensioni della performance:

- Performance istituzionale
- Performance organizzativa di Ateneo
- Performance organizzativa di struttura
- Performance individuale

La **performance istituzionale** è definita e misurata a regime in relazione all'andamento degli indicatori correlati agli obiettivi strategici di Ateneo.

La **performance organizzativa** viene misurata sia a livello di Ateneo che a livello di strutture componenti allo scopo di valutare l'effettivo andamento dell'organizzazione nel suo complesso in relazione alla capacità di supportare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi strategici (performance istituzionale) utilizzando in modo efficiente le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per fornire servizi qualitativamente e quantitativamente adeguati e di impatto sugli stakeholder. Ciò allo scopo anche di rendere la performance uno strumento di comunicazione e di 'accountability' degli enti nei confronti degli utenti.

La **performance individuale** misura invece il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di comportamenti organizzativi agiti e in relazione al raggiungimento dei risultati organizzativi. Tale contributo viene misurato prendendo in considerazione i risultati di performance organizzativa della struttura di afferenza o di cui ha la responsabilità con pesi diversi a seconda del ruolo e delle responsabilità.

Il SMVP, nell'analisi dei risultati della performance organizzativa, analizza l'apporto di ogni struttura dell'Ateneo al raggiungimento degli obiettivi strategici e programmatici dell'Università.

Per quanto riguarda la performance individuale il SMVP analizza e valuta l'apporto dei singoli al raggiungimento degli stessi obiettivi. La valutazione della performance individuale riguarda tutto il personale dell'Ateneo.

L'oggetto della valutazione non è la persona ma la prestazione fornita dalla persona. La valutazione si basa sull'esame di fatti, dati e informazioni e tiene conto degli obiettivi prefissati e dei comportamenti organizzativi attesi.

## 2. Ruolo del Nucleo di Valutazione di Ateneo

Il Nucleo di valutazione di Ateneo, nelle funzioni di OIV, ha il compito di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e

individuale. Verifica inoltre che l'amministrazione realizzi, nell'ambito del ciclo della performance, un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti.

I nuovi compiti del Nucleo, in base al d.lgs 74/2016, sono i seguenti:

- monitoraggio della performance in corso di esercizio
- segnalazione all'organo di indirizzo degli interventi correttivi in corso di esercizio
- espressione di un parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance
- validazione della Relazione sulle performance entro il 30/06.
- definizione e verifica delle modalità di partecipazione degli utenti finali alla misurazione della performance
- verifica dell'adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e della pubblicazione dei risultati
- comunicazione delle criticità all'ANVUR
- garanzia dell'effettiva differenziazione dei giudizi.

### **3. Coinvolgimento degli utenti esterni nel processo di misurazione e valutazione.**

Il SMVP prevede la partecipazione dei cittadini e degli utenti interni al processo di misurazione delle performance organizzative attraverso:

- rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti attraverso sistemi di customer satisfaction, con pubblicazione annuale dei risultati;
- coinvolgimento nella definizione degli obiettivi, generali e specifici, in relazione al livello e alla qualità dei servizi erogati ai cittadini;
- comunicazione diretta al NVA o agli Organi competenti attraverso canali trasparenti di trasmissione.

### **4. Valutazione della performance organizzativa**

Il SMVP prevede l'attribuzione di obiettivi specifici a tutte le strutture organizzative dell'Ateneo<sup>3</sup> che vengono definiti nel Piano integrato. Il piano integrato della performance identifica altresì uno o più indicatori di efficacia ed efficienza per ciascun obiettivo.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, entro gennaio di ogni anno, gli obiettivi gestionali delle strutture responsabili di didattica e ricerca e quelli delle strutture tecnico-amministrative dell'Ateneo proposti dal Direttore Generale, in coerenza con le linee programmatiche e gli obiettivi strategici predefiniti.

Il Direttore Generale entro febbraio, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, definisce la declinazione degli obiettivi gestionali delle strutture in obiettivi

<sup>3</sup> Strutture per la ricerca e per la didattica (Scuole di Ateneo) e strutture tecnico-amministrative (Macro-settori, Aree, Uffici) a supporto delle attività istituzionali e di quelle previste dai documenti dell'organizzazione vigente.

specifici delle singole strutture tecnico-amministrative, che costituiscono gli obiettivi per la misurazione della performance individuale dei responsabili delle strutture stesse. Il Direttore generale può avviare obiettivi che hanno per oggetto attività ordinarie o specifici adempimenti normativi/regolamentari o conclusione di attività iniziate in anni precedenti, fissandone un target di performance rilevante, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Gli obiettivi assegnati alle strutture organizzative hanno le seguenti caratteristiche:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- confrontabili con i trend di produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti, nonché da comparazioni con amministrazione omologhe;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa fa riferimento ai seguenti ambiti:

- grado di attuazione delle strategie;
- servizi erogati, finali e di supporto;
- stato di salute dell'amministrazione;
- impatti dell'azione amministrativa;
- dimensione finanziaria;
- confronto con la performance organizzativa di altre amministrazioni;

e si basa sulle attività descritte nella seguente tabella, che riporta anche le modalità e le fasi di svolgimento delle stesse:

Attività	Modalità	Tempistica
Rilevazione della qualità e della quantità delle prestazioni e dei servizi erogati	Misurazione e verifica del risultato e degli esiti delle attività in relazione agli obiettivi, in base ad indicatori e risultati attesi (target) predefiniti	Entro febbraio
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze e delle capacità		
Efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi		
Attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti		Entro febbraio

Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi	-Verifica del risultato dell'indagine sulla didattica rivolta agli studenti (annuale) -Verifica del risultato dell'indagine sulla soddisfazione degli studenti per i servizi di contesto dell'Ateneo (biennale) - Verifica dei risultati delle altre indagini sui servizi rivolte agli utenti e sul benessere organizzativo rivolta ai dipendenti	-Entro dicembre (riesame CdS)  -Entro aprile (relazione NVA)  -Entro maggio e entro ottobre (riesame annuale di ateneo)
---	---	---

Il Direttore generale è responsabile delle attività di avvio, definizione, monitoraggio, rendicontazione secondo quanto previsto dalla legislazione vigente, tenendo presente nell'assegnazione degli obiettivi e nell'attribuzione dei risultati le diverse strutture organizzative. Inoltre devono essere tenute presenti le implicazioni in materia di trasparenza e anticorruzione ai sensi della normativa vigente.

## 5. Valutazione della performance individuale

Il sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale tiene conto dei seguenti criteri:

- Coinvolgimento: occorre garantire la comunicazione e la condivisione degli obiettivi strategici dell'Ateneo e la consapevolezza delle responsabilità gestionali attribuite ai singoli. Tutto il personale deve essere incentivato alla partecipazione nei processi organizzativi ed a condividere l'impegno per il raggiungimento dei risultati.
- Miglioramento: va favorita la crescita della qualificazione professionale e culturale, nonché la formazione continua, in tutte le fasi delle rispettive carriere. A tal fine, deve essere messa in atto un'accurata analisi delle esigenze formative e devono essere predisposti mirati interventi per la formazione e l'aggiornamento professionale.
- Riconoscimento del merito: deve essere previsto un collegamento trasparente tra le prestazioni individuali ed il sistema premiante, sia in termini di incentivi economici sia di progressioni di carriera.

### 5.1 Monitoraggio e valutazione del personale tecnico-amministrativo

La finalità della valutazione della performance individuale è quella di:

- migliorare le prestazioni orientandole verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, anche attraverso il lavoro di gruppo.
- rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione informale presente in ogni organizzazione, superando i difetti di genericità e ambiguità dei sistemi informali di valutazione.
- valorizzare al meglio le risorse umane facendo emergere sia le esigenze e le condizioni

per un miglior impiego del personale, sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione.

- orientare i comportamenti organizzativi verso obiettivi prevalenti o modalità nuove di lavoro.
- definire occasioni formalizzate di scambio di informazioni e valutazioni sulle condizioni di lavoro e su tutti gli aspetti di micro-organizzazione.

Gli ambiti di valutazione riguardano:

- per il Direttore Generale:

La valutazione del Direttore Generale, effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione, tiene conto del raggiungimento degli obiettivi, sia di quelli strategici, sia di quelli legati alla performance della struttura amministrativa nel suo complesso (obiettivi gestionali delle strutture tecnico-amministrative) e di una valutazione dei comportamenti organizzativi descritti sulla base di una proposta del Rettore.

Peso degli ambiti di valutazione:

- raggiungimento sia degli obiettivi strategici che di quelli legati alla performance della struttura amministrativa nel suo complesso: 90%;
  - comportamenti organizzativi: 10%.
- per il personale di categoria Dirigenziale, personale di categoria EP di qualsiasi area e di categoria D con qualificati incarichi:

La valutazione tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal Direttore Generale per l'anno di riferimento (obiettivi specifici delle singole strutture tecnico-amministrative) e dei comportamenti organizzativi.

Il grado di **raggiungimento degli obiettivi** viene valutato dal Direttore Generale e, insieme alla valutazione comportamentale effettuata dallo stesso Direttore Generale, servirà ad attribuire al personale valutato la quota dell'indennità di risultato predefinita.

Per quanto concerne la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi:

- per l'obiettivo singolo il risultato atteso dall'Ateneo si intende conseguito quando la valutazione del grado di raggiungimento è almeno dell'80%;
- Il meccanismo di assegnazione degli obiettivi può prevedere che per ciascun obiettivo sia indicata la percentuale di rilevanza.

Per la valutazione comportamentale la valutazione si baserà sui seguenti gruppi di competenze:

- Gestione delle persone e dei gruppi
- Orientamento al risultato e problem solving
- Orientamento al cambiamento e all'innovazione
- Pianificazione
- Competenze specialistiche

declinati, nell'apposita scheda di valutazione, in una serie di capacità descrittive dei comportamenti adottati, distinti per ruolo.

Ogni comportamento viene valutato su una scala da 1 a 6 impostata come segue:

punteggio	Descrizione comportamento
1	assente
2	poco presente
3	abbastanza frequente
4	costante
5	consolidato
6	esemplare

Il risultato atteso dall'Ateneo per la valutazione comportamentale del singolo è un punteggio medio maggiore di 4.

Peso degli ambiti di valutazione:

- raggiungimento degli obiettivi: 80%;
- comportamenti organizzativi: 20%.

La valutazione del personale di categoria dirigenziale terrà anche conto del grado di definizione, del grado di rendicontazione e complessità degli obiettivi avviati, realizzati e rendicontati, oltre che delle modalità di approccio e collaborazione con le altre unità organizzative.

Per tutto il personale di cui ai punti precedenti, il raggiungimento del 100% della valutazione corrisponderà al pagamento del 100% della retribuzione di risultato/indennità di responsabilità complessiva.

Nel caso in cui un responsabile di categoria dirigenziale EP o D con qualificati incarichi non raggiunga la soglia minima in nessuno degli obiettivi attribuitigli, la retribuzione di risultato potrà essere ridotta fino ad un massimo dell'80% della valutazione di risultato complessiva, compatibilmente con gli istituti contrattuali vigenti.

Il risultato della valutazione viene messo a disposizione del valutato e deve contenere anche le indicazioni ritenute utili al miglioramento della performance individuale. Il valutato potrà formulare le proprie osservazioni e/o controdeduzioni.

Il risultato della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili di struttura determina la quota di fondo per l'incentivazione del personale B, C, D senza qualificati incarichi, attribuito alla struttura stessa. Il raggiungimento del 100% degli obiettivi corrisponderà all'attribuzione del 100% della quota di fondo attribuibile.

- Personale di categoria B, C e D senza qualificati incarichi:

La valutazione terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti per l'anno di riferimento e dei comportamenti organizzativi. Gli obiettivi vengono assegnati dal

Responsabile della struttura non al singolo dipendente ma a gruppi di lavoro aggregati sulla base di specifiche “azioni organizzative”.

Il responsabile di struttura, sulla base degli obiettivi assegnatigli dal Direttore Generale, progetta pertanto, anche con il contributo e sulla base di proposte del personale assegnato alla struttura, una serie di azioni organizzative annuali, che possono essere sia collegate e finalizzate al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dal Direttore Generale al responsabile stesso sia, più in generale, al miglioramento o mantenimento, qualora ritenuti già al top, dei livelli di efficienza ed efficacia delle attività ordinarie.

Ad ogni azione organizzativa (e quindi ad ogni gruppo di lavoro) vengono attribuiti: obiettivi e target e vengono predefiniti degli indicatori per la misurazione del risultato ottenuto. Viene inoltre attribuita, in sede di assegnazione dell’obiettivo, la percentuale di rilevanza dello stesso, che determina la quota premiale collegata.

Il grado di **raggiungimento degli obiettivi** da parte dei gruppi di lavoro e il contributo fornito da ciascun partecipante al gruppo stesso viene valutato dal Responsabile e, unitamente alla valutazione comportamentale dei singoli svolta dallo stesso Responsabile, servirà ad attribuire al personale valutato la quota individuale di retribuzione premiale.

Per quanto concerne la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei gruppi di lavoro:

- per l’obiettivo singolo il risultato atteso si intende conseguito quando la valutazione del grado di raggiungimento è almeno dell'80%;
- Il contributo fornito dal singolo componente del gruppo di lavoro viene valutato dal responsabile su base percentuale.

Per la valutazione comportamentale l’analisi si baserà sui seguenti gruppi di competenze trasversali:

- Gestione delle relazioni
- Collaborazione e lavoro in team
- Orientamento al risultato e al problem solving
- Orientamento all’utente
- Orientamento al cambiamento e all’innovazione
- Pianificazione

declinati, nell’apposita scheda di valutazione, in una serie di capacità descrittive dei comportamenti adottati, distinti per ruolo.

Ogni comportamento viene valutato su una scala da 1 a 6 impostata come segue:

punteggio	Descrizione comportamento
1	assente
2	poco presente
3	abbastanza frequente
4	costante
5	consolidato
6	esemplare

Il risultato atteso dall'Ateneo per la valutazione comportamentale del singolo è un punteggio medio maggiore di 4.

Peso degli ambiti di valutazione:

- raggiungimento degli obiettivi: 60%;
- comportamenti organizzativi: 40%

Il risultato della valutazione viene messo a disposizione del valutato e deve contenere anche le indicazioni ritenute utili al miglioramento della performance individuale. Il valutato può formulare le proprie osservazioni e/o controdeduzioni.

## **5.2 Monitoraggio e valutazione attività del Personale docente-ricercatore**

Per quanto riguarda il personale docente-ricercatore, in coerenza con la legge 240 del 30 dicembre 2010 e con le raccomandazioni della Commissione Europea<sup>4</sup> viene adottato un sistema di monitoraggio tale da consentire la valutazione periodica e trasparente delle prestazioni fornite.

La valutazione del personale docente permetterà ai responsabili delle strutture didattiche e di ricerca di analizzare il contributo dei singoli al raggiungimento degli obiettivi della struttura, mettendoli in grado di identificare le eccellenze, le criticità, le aree di miglioramento, elementi indispensabili per dare fondamento oggettivo alla programmazione e contribuire concretamente al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Modalità di valutazione della performance individuale del personale docente:

- le procedure di valutazione qualitativa e quantitativa delle attività del docente-ricercatore tengono conto dei seguenti ambiti:
  - attività di ricerca,
  - attività formative/didattiche,
  - attività di trasferimento tecnologico e contributo all'attrazione di risorse per la ricerca,
  - attività istituzionali al servizio della comunità universitaria.
- I meccanismi di valutazione saranno utilizzati:
  - per attribuire i fondi di Ateneo per la ricerca;
  - per erogare fondi di Ateneo per la premialità;
  - per l'attribuzione di incarichi di docenza;
  - per la valutazione degli avanzamenti nella carriera accademica;
  - per programmare attività formative e/o di sviluppo.

---

<sup>4</sup> Gazzetta della Commissione Europea dell'11.03.2005

## 6. Monitoraggio della Performance

Per obiettivi di particolare interesse, il Direttore generale, avvierà un'attività di monitoraggio e di audit, basata sul raffronto tra quanto previsto e quanto effettivamente realizzato, da effettuarsi attraverso interviste al personale e al responsabile dell'obiettivo anche allo scopo di incentivare l'applicazione delle delibere CiVIT/ANAC/ANVUR, relative alle misure e agli indicatori.

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto della Direzione amministrativa, verificano l'andamento della performance, ai sensi dell'articolo 6 del Decreto legislativo 150/2009, anche sulla base dei rapporti di audit di cui al punto precedente.

L'attività di monitoraggio svolge anche la finalità di individuare eventuali azioni ed attività utili a migliorare e/o integrare il programma triennale anticorruzione.

## 7. Processo: fasi, tempi, modalità di svolgimento

Le fasi per l'avvio del ciclo del SMVP prevedono:

- a) approvazione del SMVP da parte del CdA, previa validazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- b) approvazione, da parte del CdA, del piano integrato della performance contenente gli obiettivi organizzativi annuali proposti dal Direttore generale in coerenza con le strategie di Ateneo predefinite dagli Organi di governo;
- c) deployment degli obiettivi operativi ai responsabili delle strutture tecnico-amministrative ed al restante personale da parte della Direzione generale e dei Responsabili delle strutture tecnico-amministrative.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda quindi attraverso una serie di fasi - sintetizzate di seguito - da inquadrarsi nell'ambito più generale del ciclo di gestione integrata della performance, in un'ottica di trasparenza:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, definizione degli indicatori di risultato presi in considerazione e dei relativi 'target' prefissati;
- b) assegnazione delle eventuali risorse ritenute necessarie per il raggiungimento degli obiettivi;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione della performance organizzativa agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo ed a tutti gli stakeholders interni ed esterni;
- f) applicazione dei meccanismi premiali previsti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Nell'ambito del processo sopra descritto il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo supporta metodologicamente, attraverso la validazione delle diverse attività, lo svolgimento del ciclo di gestione della performance.

Ogni anno l'Ateneo predispone infine una relazione sulla performance delle strutture relativa all'anno precedente. La relazione evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse attribuite, con l'evidenziazione degli eventuali scostamenti. La relazione sulla performance viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione entro il mese di maggio e trasmessa al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro Giugno.

Sintesi delle attività, della tempistica, degli output e dei soggetti coinvolti rispetto all'anno di applicazione del ciclo della performance:

Attività	Tempistica	Output	Soggetti coinvolti
Pianificazione degli obiettivi ed assegnazione eventuali risorse necessarie	Entro novembre dell'anno precedente	Documento di pianificazione degli obiettivi	Direttore Generale, Responsabili Aree tecnico-amministrative,
Revisione annuale SMV	Entro dicembre	Sistema di misurazione e valutazione	Direttore Generale, Nucleo di Valutazione, Consiglio di Amministrazione
Approvazione piano integrato della performance	Entro il 31 gennaio	Piano integrato della performance	Consiglio di Amministrazione
Monitoraggi intermedi	Da marzo a settembre	Rapporti monitoraggio	Direttore Generale, Area Programmazione, Valutazione e Sistemi Qualità; Area persone, organizzazione e sviluppo
Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale	Febbraio anno successivo	Schede Valutazione	Direttore generale; Responsabili aree tecnico-amministrative; personale dirigenziale, di cat. EP e D con qualificato incarico; tutto il restante personale T-A e tutto il personale docente; Area persone, organizzazione e sviluppo
Rendicontazione finale ed applicazione dei meccanismi premiali. L'erogazione della parte premiale può avvenire a regime solo in seguito all'approvazione della relazione sulla performance prevista entro giugno	Marzo anno successivo	Documento di rendicontazione	Direttore Generale, Area persone, organizzazione e sviluppo, Area Programmazione, Valutazione e Sistemi Qualità
Redazione relazione sulla performance <b>Vedi nota sopra</b>	Giugno anno successivo	Relazione sulla performance anno precedente	Direttore Generale, Area Programmazione, Valutazione E Sistemi Qualità; Area persone, organizzazione e sviluppo

## 8. Soggetti e responsabilità

Nel SMVP, ribadito il rinvio ad apposito regolamento di Ateneo per la valutazione del personale docente, sono per ora previsti i soggetti e i ruoli appresso descritti:

### Valutatori:

- la valutazione della performance organizzativa ed individuale delle strutture responsabili di didattica e di ricerca è affidata agli Organi di Governo dell'Ateneo;
- la valutazione del Direttore Generale viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 7 del Dlgs 150/2009; per la parte relativa ai comportamenti la proposta di valutazione viene predisposta dal Rettore
- la valutazione della performance organizzativa delle strutture tecnico-amministrative è affidata al Direttore Generale;
- il personale di categoria dirigenziale, di categoria EP di qualsiasi area, di categoria D con qualificati incarichi sono valutati dal Direttore Generale
- il personale tecnico-amministrativo che opera nelle strutture responsabili di didattica e ricerca è valutato dal Direttore Generale, tenuto conto delle proposte e delle analisi svolte dal Direttore della struttura;
- per il personale tecnico amministrativo operante in altre strutture, la valutazione dei singoli dipendenti è affidata al Direttore Generale e si basa sulle proposte che ciascun responsabile formula nei riguardi del personale assegnato alla propria struttura.

Il Valutato: è il principale attore del processo di valutazione. Partecipa attivamente sia alla fase iniziale di individuazione ed assegnazione degli obiettivi, sia nella fase intermedia, sia nella fase della valutazione finale, attraverso la partecipazione ad incontri organizzati dal responsabile di struttura, all'elaborazione di eventuali segnalazioni o commenti finalizzati ad evidenziare criticità e/o possibili iniziative per il miglioramento.

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo: svolge, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal Dlgs 74/2017, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale (art. 2 c. 1, lett. R, Legge 30 dicembre 2010, n.240).

## 9. Procedure di conciliazione

Nel caso insorgano divergenze tra valutatore e valutato si applica quanto previsto dal contratto nazionale, da quello integrativo e dalla normativa vigente.



## **10. Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio**

La fase di definizione degli obiettivi è coordinata con l'attività di predisposizione del bilancio di previsione e con il controllo di gestione e gli obiettivi sono definiti tenendo conto della effettiva disponibilità delle risorse necessarie per raggiungerli.

Il SMVP è raccordato e integrato con il processo di redazione dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Il compito di assicurare l'integrazione con i sistemi esistenti è assegnato ad un Responsabile di Ateneo appositamente incaricato dalla Direzione generale.

-----