



Allegato al verbale del 12 luglio 2022

Relazione Annuale 2022 - 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 2022?	No	A novembre 2021 vi è stato un rinnovo della governance con l'elezione del nuovo Rettore, l'Ateneo ha quindi ritenuto di mantenere l'SMVP per il 2022
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	Si	
3.	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	Si	
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	Si	
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Si	Si effettua con riferimento a comportamenti "tipizzati" e descritti in declaratorie, differenziati per: a) personale dirigente e di categoria EP, nonché quello di categoria D titolare di posizione organizzativa b) personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa e delle categorie C e B
6.	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	Si	
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Si	Vi è la presenza di un glossario
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Altro (specificare)	Non è chiaramente indicata una distinzione ma la si desume dal contesto applicativo



Allegato al verbale del 12 luglio 2022

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
9.	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)	La misurazione e la valutazione della performance del Direttore Generale, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo è svolta, al termine dell'anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione nella funzione di OIV, tenuto conto della proposta del Rettore, per quanto attiene la valutazione dei comportamenti; il Consiglio di Amministrazione assegna, gli obiettivi, organizzativi ed individuali (complessivamente per un massimo di 5 obiettivi) al Direttore Generale, tenendo conto di: I. amministrazione nel suo complesso (10%); II. ambito organizzativo di diretta responsabilità - Aree Dirigenziali (20%); III. obiettivi organizzativi (30%) ed individuali specificatamente assegnati (20%); IV. comportamenti agiti (10%); V. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (10%)	
10.	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)	Secondo la logica a cascata la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo è svolta, al termine dell'anno dal Direttore Generale, tenuto conto di: I. amministrazione nel suo complesso (6%); II. ambito organizzativo di diretta responsabilità (22%); III. obiettivi organizzativi (28%) ed individuali specificatamente assegnati (19%); IV. comportamenti agiti (15%); V. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (10%)	
11.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)	Secondo la logica a cascata la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti, tenuto conto dell'attuale modello organizzativo è svolta, al termine dell'anno dal Dirigente, su proposta dell'EP, tenuto conto di: I. amministrazione nel suo complesso – Area dirigenziale di appartenenza (6%); II. obiettivi organizzativi (45%) ed individuali specificatamente assegnati (25%); III. comportamenti agiti (24%);	Si tiene conto del fatto che tra Dirigenti e Responsabili UO vi è un ruolo intermedio, il Responsabile di Settore (EP), valutato dal Dirigente, tenuto conto di: I. amministrazione nel suo complesso – Area dirigenziale di appartenenza (6%); II. ambito organizzativo di diretta responsabilità (24%); III. obiettivi organizzativi (25%) ed individuali specificatamente assegnati (25%); IV. comportamenti agiti (20%);



Allegato al verbale del 12 luglio 2022

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
12.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	Il NdV ritiene che debba essere maggiormente evidenziata la distinzione tra misurazione e valutazione della performance. Inoltre, suggerisce di inserire alcune indicazioni rispetto alla natura di obiettivi, indicatori e target
PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
13.	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) obiettivi di performance 2) piano del lavoro agile 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione 4) elenco delle procedure da semplificare 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione 7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi	
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	Si	
15.	Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici	
16.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	No	
17.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.	
18.	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?	Altro (specificare)	Seppur non in modo sistemico, nel PIAO dell'Ateneo sono presenti alcuni degli indicatori utilizzati dal MUR e dall'ANVUR.
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi	



Allegato al verbale del 12 luglio 2022

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi	Vi è ancora la presenza di indicatori binari che il Nucleo auspica possano essere sostituiti con indicatori più appropriati nella prossima programmazione
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none">• Efficacia• Qualità percepita (customer satisfaction)• Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)• Tempistiche/scadenze	Si raccomanda di rendere maggiormente espliciti gli indicatori di efficienza.
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	Si tiene conto delle serie storiche	
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	Altro	Non sempre
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	No	
25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	Sì	Studenti Personale di Ateneo
26.	Se Sì (al punto 25), 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.)	Questionari Good Practice Indagine Almalaurea
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	Sì	
28.	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni). Se Sì, quali?	1) Si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) E' previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) Si rimodula l'obiettivo	
29.	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	
30.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità)	L'OIV, ove necessario, svolge l'attività di verifica attraverso l'interlocuzione con gli uffici competenti.