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

Questionario estratto dalle Linee Guida 2025 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, approvate con Delibera del Consiglio Direttivo n.82 del 3 aprile 2025

SMVP

1. L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?

Altro Il SMVP 2025 non presenta una significativa revisione di impianto rispetto all'edizione precedente ma solo limitate e puntuali integrazioni volte a chiarire alcuni aspetti procedurali, prevalentemente nell'ambito della valutazione della performance individuale, dove si erano già concentrati i principali aggiornamenti nel 2024.

2. Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

Sì I comportamenti organizzativi sono differenziati a seconda delle aree professionali e dei ruoli nell'organizzazione; nella valutazione hanno un'incidenza che va dal 50 al 75%.

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?

Sì

4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo, indicatore e target?

Sì

5. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella della valutazione?

Sì Nella fase di misurazione si rilevano i valori degli indicatori e si quantifica il livello effettivo di raggiungimento del risultato. Nella fase di valutazione, le informazioni raccolte sono analizzate e interpretate: se il risultato corrisponde esattamente a quanto programmato, all'obiettivo è attribuito il massimo del punteggio assegnabile in relazione alla metrica adottata; nel caso in cui il target programmato non sia stato pienamente raggiunto, vengono analizzate le cause dello scostamento rispetto al valore atteso e viene formulata una valutazione congrua, tenendo conto dei fattori di contesto che hanno inciso sul mancato raggiungimento. La valutazione delle performance individuali è formalizzata nell'ambito del processo di *feedback*.

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).

Gli indirizzi annuali del Direttore Generale sono assegnati dalla Rettrice e approvati nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009, il Nucleo di Valutazione, nella sua funzione di OIV, propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale del Dirigente di vertice (Direttore Generale). L'OIV predispone la proposta di valutazione del Direttore Generale, per quanto riguarda la performance organizzativa e gli obiettivi di funzione a chiusura di ciascun ciclo, sulla base degli elementi esposti nella Relazione sulla

Performance. Per quanto riguarda capacità manageriali e competenze trasversali, il Nucleo di Valutazione recepisce integralmente le valutazioni documentate dalla Rettrice in relazione al set di indicatori stabilito nella scheda di valutazione individuale. Le valutazioni contengono le osservazioni sulle modalità di attuazione dei comportamenti attesi e condivisi con il Direttore Generale nel corso delle loro interazioni (processo di feedback). Il Nucleo di Valutazione ha facoltà di ascoltare, in audizioni separate, la Rettrice e il Direttore Generale.

La valutazione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione e si basa: per il 25% sui risultati della *performance organizzativa*, composta dagli esiti degli obiettivi operativi stabiliti nel PIAO e dai risultati delle indagini di customer satisfaction sui servizi amministrativi; per un ulteriore 25% sull'*obiettivo individuale di funzione* formalmente assegnato nella sezione "Performance" del PIAO; infine, per il restante 50%, la valutazione si basa sulle *capacità manageriali e comportamenti organizzativi*.

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).*

Gli obiettivi annuali dei dirigenti sono assegnati dal Direttore Generale e approvati dal Consiglio di Amministrazione nel PIAO.

La valutazione si basa sui risultati di performance dell'Area presidiata: per il 40% sulla *performance organizzativa*, composta dagli esiti degli obiettivi operativi assegnati annualmente nel PIAO, comprendendo anche gli obiettivi di promozione della trasparenza e prevenzione della corruzione, nonché quello relativo alla tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali; per il 5% sull'*obiettivo di qualità dei servizi* in termini di soddisfazione dell'utenza; per un peso che varia tra il 40% e il 55%, la valutazione si basa sui *comportamenti organizzativi*, osservati e valutati dal Direttore Generale in relazione al set di indicatori stabilito; infine, per la restante quota che varia tra lo 0% e il 15% la valutazione utilizza un *coefficiente correttivo*, ossia una quota che considera fattori variabili, come la complessità organizzativa gestita, la complessità relazionale e il clima organizzativo.

8. *Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo?*

1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento.

9. *Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo?*

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

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?*

Altro, Sì per tutti i 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?

Sì

12. Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e strategie coerenti per la sua realizzazione?

Sì, Valore Pubblico e Strategie.

13. Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?

Più di 15

14. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

Sì, interni ed esterni

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?

Sì

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...)

Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

17. Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli Stakeholders sui quali impatta l'obiettivo?

Sì, per tutti gli obiettivi

18. Agli obiettivi di Valore Pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

Sì, indicatori e target

19. NEW 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)?

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

20. NEW 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?

3)Recepito solo parzialmente: l'obiettivo delle 40 ore è stato inserito nel PIAO come obiettivo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti

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

Performance

21. Gli obiettivi e gli indicatori di Performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

Sì

Commento: Come suggerito dal Nucleo nel 2024, l'amministrazione ha complessivamente rafforzato il collegamento tra indirizzi strategici, obiettivi operativi, aspetti gestionali

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

Commento: Il nuovo Piano Strategico 2025-2027 è stato approvato nel mese di dicembre 2024, pertanto l'elaborazione del PIAO 2025-2027 è stata armonizzata agli indirizzi del nuovo documento di programmazione.

23. Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?

1)Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)

2)Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali e a livello di unità 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?

3)Solo in alcuni casi.

25. Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di Performance (sezione 2.2)?

5) Si/NO realizzazione o meno dell'obiettivo

6)Tempistiche/scadenze

26. Per la definizione dei target di performance di quali elementi si tiene conto?

1) Si tiene conto delle serie storiche

3) fa riferimento ai benchmark esterni

4) si tiene conto delle indicazioni degli stakeholders

6) altro: indicazioni del Direttore Generale

Commento: rispetto al punto 3, indagine GP, dati tratti dalle banche dati ANVUR e ministeriali (MUR, MEF)

27. In corrispondenza degli obiettivi di Performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

No

28. Nella sezione Performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

Altro La pianificazione dipartimentale è declinata secondo i requisiti di AQ, con il solo vincolo della scelta degli obiettivi, che devono rimanere nell'ambito delle linee del Piano strategico (cinque ambiti di azione e sedici obiettivi strategici).

29. Nella sezione Performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?

Sì. Utenza coinvolta: studenti immatricolati ed iscritti; laureandi e laureati; dottorandi, assegnisti, docenti e ricercatori; PTA e CEL

30. Se Sì (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?

1) Questionari

2) Altri strumenti

Commenti 1: Good Practice; Almalaurea; Indagine SISVALDidat; indagine interna sui servizi amministrativi erogati dai Dipartimenti e dall'amministrazione centrale; indagine sui dirigenti somministrata ai Direttori di Dipartimento.

Commenti 2: Audizioni, focus group.

31. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?

1) dati certificati e pubblicati

2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo

3) banche dati dell'Ateneo

4) banche dati esterne

32. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance.

L'amministrazione svolge il monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance su impulso del Direttore Generale e in collaborazione con dirigenti e responsabili, attraverso moduli di rendicontazione predisposti dall'unità organizzativa competente, a metà del ciclo di performance (giugno-settembre) e in fase di rendicontazione finale. Gli esiti del monitoraggio ed eventuali proposte di rimodulazione sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione e comunicate al Nucleo di Valutazione.

33. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

Si, l'OIV effettua una verifica sulle procedure di misurazione e valutazione e sui risultati, attraverso l'esame della documentazione e l'accesso ai cruscotti interni, alle banche dati e agli applicativi.