

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

Valutazione della performance			
1. Sistema di misurazione e valutazione della performance			
n.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	Sì (in tal caso specificare in Nota quali sono state le principali modifiche)	Il SMVP è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 31 gennaio 2023 e dal Consiglio di Amministrazione in quella del 24 gennaio 2023 previo parere favorevole del NUVA reso in data 13 dicembre 2022. Le principali novità riguardano: 1) La performance individuale del Direttore Generale con l'assegnazione al medesimo di obiettivi individuali specifici formulati dal Magnifico Rettore; 2) il monitoraggio infra-annuale, con la previsione di una maggiore definizione delle fasi di monitoraggio, con la necessità di una adeguata motivazione alle richieste di modifica degli obiettivi, le quali vengono ampiamente discusse con il Direttore Generale, prima di essere sottoposte all'approvazione degli Organi Collegiali; più ristretto è lo spazio concesso alle richieste di eliminazione

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

			<p>degli obiettivi, le quali devono essere sorrette dalla dimostrazione puntuale di un'impossibilità assoluta;</p> <p>3) la customer satisfaction. Al fine di incrementare la rilevanza della customer satisfaction nel ciclo della performance, nell'anno 2023 verranno predisposti dei questionari di gradimento sui servizi maggiormente rivolti agli utenti, quali ad esempio la segreteria studenti, la formazione post lauream, la ricerca, i servizi dei Dipartimenti (già Facoltà), da somministrare con cadenza annuale. Eventuali carenze percepite dagli utenti ed evidenziate dai risultati dei predetti surveys, saranno la base per operare miglioramenti, con la trasformazione in obiettivi di struttura per l'anno seguente (ovvero nel biennio seguente);</p> <p>4) la cessazione/spostamento del personale in corso di anno. Nell'aggiornamento del sistema, nell'ambito del processo di valutazione, sono stati opportunamente esaminati i casi di spostamento e/o cessazione in corso di anno, sia del valutato che del valutatore, nell'intento di eliminare le incertezze che si erano verificate in passato.</p>
2	Il SMVP prevede anche la valutazione	Sì	La valutazione dei comportamenti organizzativi è differenziata rispetto al ruolo ricoperto:

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

	<p>dei comportamenti organizzativi?</p>	<p>(in questo caso indicare in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</p>	<p>Direttore Generale 50% Risultato Performance Ateneo 20% Risultati obiettivi individuali 30% Competenze e comportamenti Personale responsabile di unità organizzativa Area: 50% Risultato Performance U.O. (Area) 20% Risultati obiettivi individuali 30% Competenze e comportamenti Personale responsabile di unità organizzativa Ufficio: 50% Risultato Performance U.O. (Ufficio) 20% Risultati obiettivi individuali 30% Competenze e comportamenti organizzativi Personale titolare di funzione specialistica: 70% Risultati obiettivi individuali 30% Competenze e comportamenti Organizzativi; Personale dipendente non responsabile di unità organizzativa: 30% Risultati obiettivi di gruppo o individuali 70% Comportamenti organizzativi</p>
3	<p>Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti</p>	<p>Sì</p>	

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

	rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?		
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Sì	
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzando le due fasi)	Il processo di misurazione e valutazione della performance si articola in diverse fasi consequenziali e distinte. Le Macro-fasi del processo di misurazione e valutazione della performance che si riferiscono alla misurazione, sono le fasi da 1 a 5 riportate da pag. 8 a pag. 11 del SMVP e le Macro-fasi del processo di valutazione sono le fasi da 6 a 8 riportate da pag. 11 a pag. 12 del SMVP.

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

			<p>Il sistema di misurazione della performance del personale si articola nelle seguenti fasi:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Definizione e condivisione degli obiettivi operativi annuali del Direttore Generale e degli obiettivi dei Responsabili delle Aree o Strutture equiparate e dei Dipartimenti.2) Aggiornamento annuale del SMVP3) Approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione4) Monitoraggio intermedio degli obiettivi5) Approvazione degli obiettivi revisionati proposti dalle strutture. <p>Rispetto agli ambiti di misurazione vengono distinti i seguenti livelli di performance:</p> <ul style="list-style-type: none">- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA- PERFORMANCE ISTITUZIONALE (di Ateneo)- PERFORMANCE DI STRUTTURA (Singola U.O.) Aree/Uffici/Servizi- PERFORMANCE INDIVIDUALE· Direttore generale· Personale responsabile di unità organizzativa (Area/Ufficio/Servizio)· Personale titolare di funzione specialistica
--	--	--	--

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

			<p>· Personale dipendente non responsabile di unità organizzativa</p> <p>Il sistema di valutazione della performance del personale si articola nelle seguenti fasi:</p> <p>1) Rendicontazione risultati raggiunti nell'anno precedente e valutazione finale Nel periodo febbraio-marzo dell'anno successivo prende avvio il processo di rendicontazione dei risultati raggiunti nell'anno precedente e di valutazione del Personale tecnico- amministrativo. La valutazione comprende anche i comportamenti organizzativi tenuti dal personale nello svolgimento e conseguimento delle attività programmate nell'anno di riferimento. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">- per le Aree o strutture equiparate, il personale di categoria EP provvede a trasmettere le proposte di valutazione di tutto il personale afferente alla propria struttura al Direttore Generale, per il tramite dell'Ufficio di supporto per la Programmazione strategica di Ateneo, salvo variazioni in Pianta Organica;- per i Dipartimenti, il Preside, con il supporto dei Responsabili di Servizio di afferenza del personale valutato, provvede a trasmettere le proposte di valutazione di tutto il personale afferente al Dipartimento al Direttore Generale,
--	--	--	--

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

			<p>per il tramite dell'Ufficio di supporto per la Programmazione strategica di Ateneo, salvo variazioni in Pianta Organica.</p> <p>2) Adozione Relazione sulla Performance e validazione da parte del Nucleo di Valutazione Nel mese di giugno di ciascun anno, il Consiglio di Amministrazione procede all'approvazione della Relazione sulla performance, che viene trasmessa tempestivamente al Nucleo di Valutazione per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la validazione; - la formulazione della proposta al Consiglio di Amministrazione di valutazione annuale del Direttore Generale. <p>Il Consiglio di Amministrazione delibera successivamente in merito al conseguimento dei risultati da parte del Direttore Generale.</p> <p>3) Pagamento delle premialità Entro il mese di settembre, di norma, si procede al pagamento delle premialità. La validazione della Relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione è condizione per l'attribuzione delle premialità.</p>
6	<p>Illustrare sinteticamente la</p>	<p>La valutazione del D.G. prende in considerazione sia i risultati degli obiettivi, di struttura e individuali, sia la</p>	

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

<p>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</p>	<p>valutazione delle competenze manageriali, organizzative, tecnico professionali e relazionali dimostrate:</p> <p>50% Risultato Performance Ateneo 20% Risultati obiettivi individuali 30% Competenze e comportamenti</p> <p>La valutazione annuale spetta al Consiglio di Amministrazione che delibera, sentito il Rettore e il Nucleo di Valutazione. Il processo valutativo è articolato nelle seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Direttore presenta annualmente al Rettore una relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti; - il Rettore predispose la sua proposta di valutazione dei comportamenti che trasmette, unitamente alla relazione del Direttore Generale, al Nucleo di Valutazione nel ruolo di OIV; - il Nucleo di Valutazione formula la propria proposta di valutazione del Direttore Generale; - il Rettore porta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione la proposta di valutazione del Direttore Generale formulata dal Nucleo di Valutazione. 	
---	--	--

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

7	<p>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</p>	<p>Non sono presenti dirigenti</p>	
8	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p>	

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

Valutazione della performance <i>2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Valore Pubblico</i>			
9	<p>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>	<p>Sì</p>	
10	<p>Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e</p>	<p>Sì (Valore Pubblico e Strategie)</p>	<p>La sottosezione n.1 della Sezione 2 del PIAO è dedicata alla puntuale descrizione del Valore Pubblico; in verità le strategie sono contenute nel PS a cui il PIAO fa riferimento.</p>

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

	Strategie coerenti per la sua realizzazione?		
15	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	Più di 15	Gli obiettivi di valore pubblico coincidono con gli obiettivi strategici elencati ed illustrati nel PS che li ripartisce in 5 aree strategiche. Sono in tutto 22
12	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	Sì interni ed esterni	
13	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable	Sì	All'interno del PIAO sono presenti obiettivi legati alle tematiche di sostenibilità, accessibilità, inclusione e risparmio energetico

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

	Development Goals dell'Agenda ONU 2030?		
14	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	In particolare gli obiettivi collegati alla didattica, alla ricerca e alla performance
15	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati		

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

	individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	Sì per tutti gli obiettivi	
16	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	Sì (indicatori e target)	
<p>Valutazione della performance <i>2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 – Performance</i></p>			
17	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	Sì	

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

18	<p>Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024</p>	<p>Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</p>	
19	<p>Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) • Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) • Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) 	<p>In particolare il PIAO precisa che gli ambiti di misurazione della performance riguardano le seguenti dimensioni:</p> <p>a) la performance istituzionale (di Ateneo) collegata agli obiettivi strategici del Direttore Generale;</p> <p>b) la performance delle singole Unità Organizzative (Aree, Uffici, Dipartimenti, ecc.) che riguarda l'insieme delle attività operative assegnate a ciascuna UO;</p> <p>c) la performance individuale.</p>
20	<p>Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più</p>	<p>Sì, sempre</p>	

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

	dimensioni? (scegliere una sola opzione)		
21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2) ?	Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)	
22	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	Si tiene conto delle serie storiche	Si tiene conto dei dati forniti dai responsabili delle aree/strutture
23	In corrispondenza degli obiettivi di	Si	

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

	performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?		
24	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Sì	
25	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna	Sì (specificare in Nota quale utenza è coinvolta)	Gli utenti maggiormente considerati sono gli studenti ai quali si chiede di valutare l'efficienza dei servizi a loro disposizione attraverso sistemi di customer satisfaction

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

	all'ateneo?		
26	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)	Questionari Good Practice, Almalaurea e di Ateneo
27	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> • autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo • banche dati dell'ateneo 	
28	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di	Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo, entro il mese di giugno il Direttore Generale, i Responsabili delle Aree o strutture equiparate i Responsabili dei servizi dei Dipartimenti effettuano, con il supporto del personale loro assegnato, un monitoraggio circa lo stato di avanzamento degli obiettivi operativi; in particolare, con la compilazione di	

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

Performance	<p>un'apposita scheda, i Responsabili predetti specificano le attività fino a quel momento compiute per la realizzazione dell'obiettivo. Qualora la struttura interessata evidenzi un impedimento, oggettivo o soggettivo, al raggiungimento del target fissato dal PIAO, ne dà ampia e motivata giustificazione nella scheda di monitoraggio, proponendo rimodulazioni all'obiettivo in esame e, solo in caso di impossibilità assoluta, da dimostrare congruamente, può chiederne l'eliminazione.</p> <p>Tale attività costituisce la base per eventuali rimodulazioni degli obiettivi annuali, tenendo conto di fattori interni o esterni che possono influenzare il raggiungimento dei risultati e delle prestazioni attese. Qualora gli esiti del monitoraggio necessitino di rimodulazioni, l'eventuale proposta, motivata, di rimodulazione/integrazione/annullamento degli obiettivi programmati e target dovrà essere trasmessa entro il 30 giugno al Direttore Generale per la relativa istruttoria, esame e approvazione da parte degli Organi di Governo non oltre il mese di luglio.</p>	
--------------------	---	--

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance anno 2023

29	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	Sì (specificare in Nota con quale modalità)	Attraverso la relazione del Direttore generale sugli obiettivi annualmente assegnati e la relazione di Ateneo sulla performance
----	---	---	---