

SISSA

Scuola
Internazionale
Superiore di
Studi Avanzati

NUCLEO DI VALUTAZIONE

(con funzioni di organismo indipendente di valutazione – OIV)

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' PER L'ANNO 2021

(ex art. 14, co. 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida ANVUR 2022 per la Relazione annuale dei
Nuclei di valutazione)

Sezione 2, Valutazione della Performance, della relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna anno
2022 – D. Lgs 19/2012, art. 12 e art. 14



Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di TRIESTE (Relazione 2022)

Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?

- Si (in tal caso specificare in Nota quali sono state le principali modifiche)

Se Altro specificare

Nota

L'aggiornamento 2022 del Sistema vede mantenuti i principi e le definizioni di base già delineati nei documenti precedenti, mentre è stata adeguata la parte relativa alla performance organizzativa, ed in particolare le tipologie di obiettivi specifici assegnati alle strutture tecnico-amministrative, a seguito dell'introduzione del Gender Equality Plan (GEP), documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere, e la nuova e più articolata Programmazione triennale 2021-2023 di cui al DM 289 del 25/03/2021. Inoltre, sono state recepite le osservazioni giunte dal NdV inserendo una nuova fascia di pesatura tra il complesso degli obiettivi di presidio dei processi e di trasparenza e anticorruzione ed il totale degli obiettivi di miglioramento e di benessere organizzativo assegnati a ciascuna Struttura. In questo modo sarà possibile per il Segretario Generale valorizzare e rispecchiare ancora meglio il lavoro svolto da ciascuna Struttura. Tale fascia costituisce la nuova "Fascia 2" e si inserisce tra le altre tre fasce, le cui percentuali erano già definite nel SMVP precedente. Per quanto riguarda lo strumento del lavoro agile, il SMVP 2022 si inserisce in uno scenario in continua evoluzione in cui la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è tornata ad essere prevalentemente quella svolta in presenza (DPCM 23 settembre 2021) con la perdurante possibilità di utilizzare la modalità di lavoro mista, anche attraverso la sottoscrizione di specifici accordi individuali. Di conseguenza, rispetto al SMVP precedente, la possibilità di rafforzare l'attività di monitoraggio in itinere effettuata in corso d'anno con un secondo momento di verifica intermedia verrà valutata in considerazione dell'evoluzione del contesto esterno e dell'emergenza epidemiologica Covid-19. Infine, il SMVP 2022 recepisce l'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del DL 80 del 9 giugno 2021, convertito in L.113 del 6 Agosto 2021, quale documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività della Scuola in ordine alla performance, al lavoro agile, alla formazione del personale, alla parità di genere, alla trasparenza e anticorruzione.

Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?

- Si

Se Altro specificare

Nota

Ciascuna struttura, in corso di esercizio, monitora l'andamento delle attività in funzione degli obiettivi prefissati per assicurare un controllo dello stato di avanzamento delle attività pianificate ed attivare



eventuali azioni correttive. Un primo monitoraggio avviene entro il 31 maggio, e dall'anno scorso è stata introdotta la possibilità di eseguire un secondo monitoraggio infrannuale. Rispetto al SMVP precedente, la possibilità di rafforzare l'attività di monitoraggio in itinere effettuata in corso d'anno con un secondo momento di verifica intermedia verrà valutata in considerazione dell'evoluzione del contesto esterno e dell'emergenza epidemiologica Covid-19.

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

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?

- Si

Se Altro specificare

Nota

Per ogni fase vengono descritti (in forma testuale) i ruoli e le responsabilità dei diversi attori/organi coinvolti nel ciclo della performance.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

- Si (in questo caso indicare in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

Se Altro specificare

Nota

All'interno delle schede di valutazione individuale vengono riportati i comportamenti attesi e richiesti a ciascuno sulla base dei ruoli ricoperti. Inoltre, all'interno della macrovoce "performance organizzativa" viene valutato il contributo al conseguimento degli obiettivi della struttura (raggiungimento obiettivi posti ad inizio anno).

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?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Ogni tipologia di personale prevede una scheda di valutazione individuale che riporta i compiti e le mansioni (collegati agli obiettivi della struttura) assegnati all'inizio dell'anno ed i comportamenti attesi



e richiesti a ciascuno. La scheda di valutazione presenta più voci raggruppate in macrovoci (performance organizzativa, pianificazione, gestione risorse umane, innovazione, comunicazione, gestione operativa). Per raggiungere la valutazione di ciascuna macrovoce viene calcolata la media delle voci in essa ricomprese. A seconda della tipologia di personale il numero delle voci varia, e quindi si può desumere che ciascuna macrovoce può avere un peso diverso nel conteggio finale.

Nota

Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- Si

Se Altro specificare

Nota

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

- Si (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzando le due fasi)

Se Altro specificare

Nota

La fase di misurazione e valutazione della performance prevede che le attività siano ben distinte, e vengono descritte in sintesi come funzionano e con quali tempistiche: Entro 31 dicembre – Misurazione performance organizzativa di struttura (relazione finale del Responsabile Struttura) Entro 31 gennaio – Analisi e Valutazione performance organizzativa di struttura (fatta dal Segretario Generale e certificata dall'OIV entro il 15 febbraio) Entro 15 febbraio – Analisi e Valutazione performance individuale collaboratori (strettamente collegata agli obiettivi della struttura di appartenenza in termini di qualità del contributo); Entro 28 febbraio – Analisi e Valutazione performance individuale responsabili di struttura (strettamente collegata oltre che agli obiettivi della struttura di appartenenza in termini di qualità del contributo, anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori) Entro 15 marzo – Analisi e Valutazione performance individuale responsabili di Area (strettamente collegata oltre che agli obiettivi della struttura di appartenenza in termini di qualità del contributo, anche alla capacità di valutazione dei responsabili di struttura afferenti alla propria Area) Entro 31 luglio – Analisi e Valutazione performance individuale Segretario Generale (successivamente all'approvazione della Relazione sulla Performance (nella forma di Relazione Integrata) in quanto responsabile ultimo del buon funzionamento generale dell'Amministrazione).

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 proposta di valutazione della performance del Segretario Generale viene sottoposta dall'OIV al Consiglio di Amministrazione, sulla base dei seguenti punti dell'analisi della Relazione sulla Performance, nella forma di Relazione Integrata, contenente tutti i risultati della performance organizzativa delle strutture della Scuola, della valutazione complessiva del Direttore sulla performance individuale del Segretario Generale stesso sulla base dei comportamenti attesi riportati nella scheda di valutazione. Tale valutazione viene condivisa dal Direttore con il Nucleo di Valutazione in un specifico incontro. Il Consiglio di Amministrazione procede alla valutazione della performance individuale del Segretario Generale entro il 31 luglio, successivamente all'approvazione della Relazione sulla Performance (nella forma di Relazione Integrata), in quanto



responsabile ultimo del buon funzionamento generale dell'Amministrazione. La retribuzione di risultato è corrisposta proporzionalmente al punteggio conseguito.

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)

non ci sono dirigenti oltre al SG

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)

La valutazione della performance organizzativa dei responsabili di struttura deriva dalla valutazione complessiva degli obiettivi assegnati alla struttura stessa, mentre la valutazione della performance individuale viene effettuata entro il 28 febbraio da parte di ciascun Responsabile di Area sulla base della scheda individuale. Per i Responsabili di Area, la performance viene valutata dal SG sulla base della scheda di valutazione entro il 15 marzo. Le schede di valutazione individuale sono state revisionate nel 2019 a seguito di condivisione tra tutti i Responsabili di Area/Struttura per quanto riguarda la declaratoria dei comportamenti al fine di adeguarsi all'evoluzione organizzativa della SISSA. Ai fini della valutazione della performance individuale, si specifica che le schede di valutazione tengono conto della modalità della prestazione lavorativa, in presenza o mista, e che i comportamenti attesi devono quindi essere letti anche in ottica di lavoro agile.

Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

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

Se Altro specificare

Nota

Valutazione della performance

2. Piano integrato della performance

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)

- obiettivi di performance
- piano del lavoro agile
- obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione
- azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
- la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi

Nota

Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?

- Si

Se Altro specificare

Nota

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 ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale

Nota

Gli obiettivi strategici sono considerati tra gli obiettivi generali della Scuola. Per le strutture tecnico amministrative il collegamento tra obiettivi e Piano Strategico è presente per gli obiettivi di miglioramento e benessere organizzativo.

Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nel Piano 22 – 24 è specificato che, sulla base della definizione delle attività che vedono il coinvolgimento della SISSA nell'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), potrebbero essere inseriti in corso d'anno obiettivi specifici.

Nota

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.

Nota



La programmazione triennale (PRO3) è stata inserita tra gli obiettivi generali della Scuola (all'interno della balance scorecard, nella prospettiva "processi interni"). Inoltre, ci sono sia obiettivi di miglioramento che di presidio potenziato per le strutture tecnico-amministrative: si configurano come obiettivi di miglioramento alcuni degli obiettivi attribuiti a strutture per l'implementazione e la verifica sistematica di attività amministrative che incidono sulla qualità del monitoraggio degli obiettivi della PRO 3 2021-2023, in ragione della particolare complessità ed articolazione sia dal punto di vista delle risorse collegate sia rispetto alla complessità dell'impianto degli obiettivi e indicatori prescelti. Si configurano invece come obiettivi di presidio "potenziato" alcuni dei processi già attribuiti alle strutture che incidono sulla qualità del monitoraggio degli obiettivi della PRO 3 2021-2023, in ragione della particolare attenzione da dedicare alla verifica dell'andamento delle attività per facilitare il raggiungimento degli obiettivi PRO3.

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?

- Sì (indicare quali in nota)

Se Altro specificare

Nota

Tra gli obiettivi generali, definiti secondo la prospettiva balance scorecard, troviamo nella prospettiva finanziaria gli indicatori della spesa del personale, indebitamento (PROPER). Nella prospettiva dei processi interni troviamo come indicatore l'accreditamento dottorati e la VQR.

La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)

- Nella maggior parte dei casi

Nota

Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

- Solo in alcuni casi

Nota

Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)

- Efficacia
- Efficienza
- Qualità percepita (customer satisfaction)
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze

Se Altro specificare



Nota

Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder
- altro (specificare)

Se Altro specificare

si evidenzia che per la definizione dei target si recepiscono anche le indicazioni degli uffici e dei responsabili

Nota

In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nel piano della performance 22-24 viene riportata una tabella con l'evidenza delle risorse economiche stanziare per l'anno 2022. Gli importi riportati in tabella fanno riferimento ai costi 2022 (esclusi gli ammortamenti) inseriti nel budget economico di previsione 2022-2024 ed agli investimenti 2022 inseriti nel budget di previsione degli investimenti 2022-2024. Le risorse economiche sono state suddivise tra: Fondi destinati ad iniziative attuative del Piano Strategico; Fondi Dipartimenti di eccellenza; Fondi di budget assegnato dalla Scuola alle Aree scientifiche ed al Laboratorio Interdisciplinare; Fondi Scuola; Fondi dei progetti (prevalentemente finanziati da esterni); Fondi Programmazione Triennale 2021-23. Nel Gender Equality Plan sono riportate le eventuali risorse destinate in corrispondenza di ogni obiettivo.

Nota

Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

All'interno del GEP vengono assegnati degli obiettivi alle Aree, ILAS e CUG e nel piano della performance sono assegnati degli obiettivi di miglioramento alle strutture di ILAS e ITCS.

Nota

Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

- Altro (specificare)



Se Altro specificare

Tra gli obiettivi generali sono considerati degli indicatori inerenti alla soddisfazione dell'utenza, con particolare riferimento alla soddisfazione degli studenti e del personale SISSA. Inoltre, si evidenzia che la Scuola è dotata di un organo di consulenza/valutazione strategica esterna, il Comitato Scientifico Internazionale (International Scientific Advisory Committee - ISAC), che ha l'obiettivo di analizzare con cadenza triennale l'andamento e lo sviluppo dell'attività scientifica della Scuola in rapporto all'evoluzione della ricerca in ambito internazionale. Nel Piano viene riportata una sintesi della relazione redatta dall'ISAC, le cui raccomandazioni vengono considerate ai fini della definizione degli obiettivi.

Nota

Se SI (al punto precedente), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?

- Si

Se Altro specificare

Nota

Dalla rilevazione degli anni precedenti sono stati evidenziati dei punti critici che sono rientrati come obiettivi nel ciclo corrente, un esempio è il seguente obiettivo: "Migliorare la comunicazione tra i vari uffici". Inoltre, di impatto è stato il programma "SISSA BACK TO THE FUTURE" con il quale è stata data voce all'utenza tramite Forum online e Focus Group mirati. Dalle idee segnalate dall'utenza sono state individuate delle azioni e alcune di queste sono riportate tra gli obiettivi nel corrente ciclo della performance (es: "Razionalizzazione e miglioramento dell'accesso ai verbali degli organi della Scuola"...)

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 Si, quali?

- si approfondiscono le ragioni dello scostamento
- è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo
- si rimodula l'obiettivo

Se Altro specificare

Nota

Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- dati certificati e pubblicati
- autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- anche dati dell'ateneo
- anche dati esterne



Se Altro specificare

Nota

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

- No

Se Altro specificare

Nota

