



Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università da Relazione Nuclei anno 2022

La presente Relazione è il documento con il quale il Nucleo di Valutazione, in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.I.V.), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal d.lgs. n. 74/2017, monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando la relativa relazione annuale. La Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance è stata redatta rispondendo ai 30 punti di attenzione indicati nella Scheda predisposta dall'ANVUR per l'analisi del ciclo integrato di performance (Allegato 3 delle Linee Guida 2022 per la Relazione annuale dei NdV, approvata nella Delibera del Consiglio Direttivo dell'ANVUR n. 59 del 24 marzo 2022).

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 09 e 10 marzo 2022 è stato deliberato di non apportare, per l'anno 2022, alcun aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 02 febbraio 2021 e adottato con D.R. 27 del 09.02.2021. https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/unirc/SMVP%202021%20con%20allegati.pdf
2	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Pag. 38 del SMVP par. 4.3.2 È previsto un monitoraggio intermedio, a cadenza semestrale, e comunque entro il mese di luglio, in ordine all'attuazione del ciclo della performance da parte dei dirigenti, del personale EP, del personale Responsabile di UOR di I livello, UOR in staff e dei Direttori di Dipartimento.
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?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Pag. 12 del SMVP par. 2.3 Performance organizzativa di Ateneo e di struttura. Performance di Ateneo: riguarda la valutazione del funzionamento dell'Ateneo nel suo complesso; al funzionamento dello Ateneo nel suo complesso contribuiscono i dirigenti, Responsabili di UOR di I livello e UOR in staff, il personale di categoria D e EP. Performance di struttura: riguarda la valutazione del funzionamento delle unità organizzative; al funzionamento di ciascuna unità organizzativa contribuisce anche personale di categoria C. Performance individuale: può essere considerata un sottoinsieme della performance organizzativa, avendo a oggetto il singolo dipendente valutato.



4	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance par. 2.5 pag.13-15
5	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	Le valutazioni dei comportamenti organizzativi sono differenziate rispetto al ruolo ricoperto. Al link https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/unirc/SMVP%202021%20con%20allegati.pdf Vedi All.1 e 2 al SMVP 2021
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?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Al link https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/unirc/SMVP%202021%20con%20allegati.pdf Vedi All.1 e All.2 al SMVP 2021
7	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
8	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP in conformità a quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del D.lgs. 150/2009 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 SMVP. La prima fase è costituita dalla definizione del ciclo di gestione della performance, a partire dalla programmazione strategica, per migliorare la capacità di definizione degli obiettivi strategici, rispetto ai quali vengono destinate le risorse e viene orientata l'attività dell'Ateneo (obiettivi operativi). A ciò segue l'individuazione di misuratori dell'attività complessiva di Ateneo (indicatori e target) in coerenza con gli indirizzi strategici dell'Ateneo stesso, per verificarne il risultato, per poi passare alla scelta degli indicatori per la performance individuale dei dirigenti e dei dipendenti dell'Ateneo in coerenza con gli obiettivi complessivi e di UOR dell'Ateneo stesso ed individuali relativi ai dipendenti. Più in dettaglio la misurazione della performance avviene rilevando il risultato raggiunto in rapporto all'obiettivo programmato (target) per il tramite di tre possibili tipologie di indicatori individuati in fase di pianificazione: indicatori quantitativi, indicatori temporali e indicatori qualitativi.



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)	<p>Il Direttore Generale è valutato sulla base degli obiettivi assegnati formalmente dagli Organi di Governo con apposito documento. Ad esso vengono assegnati obiettivi generali ed obiettivi specifici. Gli obiettivi generali si riassumono nel programmare e monitorare l'andamento dell'azione organizzativa per portare ad un buon esito della performance organizzativa rispetto agli obiettivi programmati nel Piano della Performance (peso attribuito 50%). Gli obiettivi specifici vengono definiti nel contratto individuale, ma qualora questi ultimi non siano dettagliati in tale contratto, essi sono specificati appositamente nel Piano della Performance (il peso attribuito a questo fattore è del 10%). Il Direttore Generale è anche valutato in base all'efficacia dell'esito delle valutazioni individuali dei dirigenti, del personale EP, del personale Responsabile di UOR di I livello e UOR in staff, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (il peso attribuito a questo fattore è del 5%). Infine, nella valutazione del Direttore Generale è attribuito un peso del 35% in base ai risultati che emergono dalla relazione annuale sulle attività dell'Ateneo, che ingloba il fattore relativo ai comportamenti organizzativi. Il Direttore Generale è valutato dagli Organi di Governo, i quali tengono conto della proposta di valutazione formulata dal Nucleo di Valutazione.</p>
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)	<p>I Dirigenti sono valutati sui risultati raggiunti ed evidenziati in una relazione da essi predisposta secondo lo schema appositamente predisposto dalla Direzione Generale, coerente con quanto contenuto nel Piano Strategico di Ateneo, nel Piano della Performance e nel Piano Integrato. Quest'ultimo è predisposto dal Direttore Generale che lo trasmette al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione e la successiva adozione con Decreto Rettorale. Successivamente è sempre il Direttore Generale che, entro 15 giorni successivi all'approvazione del Piano Integrato, trasmette formalmente gli obiettivi operativi alle strutture ed eventuali obiettivi individuali</p> <p>La relazione contiene lo stato di attuazione del piano operativo assegnato all'Unità Organizzativa, nonché le singole azioni di competenza, tenendo conto del livello raggiunto dai relativi indicatori, nonché del peso attribuito ex-ante al singolo obiettivo operativo.</p>



			<p>Le prestazioni dei dirigenti, siano essi a tempo indeterminato o a contratto, sono valutate con i seguenti pesi: a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ovvero performance organizzativa: peso 20%; b) livello di raggiungimento degli obiettivi individuali: peso 30%; 3) valutazione performance di Ateneo (obiettivi strategici particolarmente rilevanti individuati nel PI): peso 10%; c) valutazione dei comportamenti organizzativi richiesti per l'esercizio delle funzioni attribuite e capacità di differenziazione della valutazione dei propri collaboratori: peso 40%. La valutazione individuale dei dirigenti è effettuata dal Direttore Generale.</p>
11	<p>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)</p>		<p>Alla luce delle disposizioni del D.Lgs 150/2009 per la valutazione del personale EP, personale Responsabile di UOR di I livello e UOR in staff si applica la stessa metrica e la stessa procedura di valutazione applicata per i Dirigenti. In sintesi gli obiettivi vengono individuati e assegnati in base al Piano Integrato predisposto dal Direttore Generale, approvato dal Consiglio di Amministrazione e adottato con Decreto Rettorale. Successivamente gli obiettivi vengono formalmente trasmessi ai Responsabili di UO dal Direttore Generale, che ha anche il compito di valutarli in base alla relazione predisposta da questi ultimi (vedi punto 10). I pesi e gli indicatori sono gli stessi di quelli previsti per i dirigenti (vedi sempre punto 10).</p>
12	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)</p>	<p>Forse potrebbe essere migliorato (attribuzione obiettivi DG; possibili problemi "antichi" p.e. Direttore Dipartimento che valuta il personale ma non è valutato)</p>



PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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? <i>(è possibile scegliere più opzioni)</i>	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 a 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?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
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? <i>(scegliere una sola opzione)</i>	1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici 2) Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Si ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo 4) No.	
16	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Si (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	
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)? <i>(scegliere una sola opzione)</i>	1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 2) Si ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 3) No.	
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?	1) Si (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	
19	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? <i>(scegliere una sola opzione)</i>	1) Sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Nella minor parte dei casi 4) In nessun caso o raramente	
20	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? <i>(scegliere una sola opzione)</i>	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	



21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? <i>(è possibile scegliere più opzioni)</i>	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto 8) Altro (specificare)	
22	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? <i>(è possibile scegliere più opzioni)</i>	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) 3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	
23	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
24	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
25	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	
26	Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? <i>(è possibile scegliere più opzioni)</i>	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	
27	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Non effettuata la rilevazione



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? <i>(è possibile scegliere più opzioni).</i> Se Sì, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)	In fase di rimodulazione nella prassi si effettua un colloquio pur non essendo formalmente previsto nel SMVP
29	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? <i>(è possibile scegliere più opzioni)</i>	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) anche dati dell'ateneo 4) anche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	Per quanto riguarda le autodichiarazioni del personale responsabile dell'obiettivo si precisa che le stesse vengono verificate a campione.
30	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	Colloquio con il responsabile assegnatario degli obiettivi