

**Università degli Studi di Bari Aldo Moro**  
**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**Relazione annuale del Nucleo di Valutazione**  
**ANNO 2024**

**Sezione: Valutazione della performance**

(ottemperando anche a quanto previsto dall'art. 14 c. 4 lett. a) del d.lgs. n. 150/2009)

Approvata dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 15 luglio 2024

## Valutazione della performance

### Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</b>
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	1) <b>Sì</b> (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Si elencano di seguito i macro-ambiti di modifica introdotti nel Sistema per l'annualità 2024: 1) allineamento del modello alle disposizioni dell'art. 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni nella Legge 21 aprile 2023, n. 4; 2) introduzione (in forma descrittiva) del processo di programmazione e controllo dei Dipartimenti; 3) elementi formali e di processo per la progressiva implementazione del PIAO e per la revisione del Sistema di Governo; 4) performance individuale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduzione della valutazione bottom up per i soggetti sub-apicali;</li> <li>- Ridefinizione dei pesi delle dimensioni della performance individuale;</li> <li>- Altri interventi di miglioramento del processo di valutazione delle prestazioni e delle procedure di conciliazione.</li> </ul>
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) <b>Sì</b> (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	L'elenco dei comportamenti cambia in relazione alla circostanza del possesso o meno di un incarico ma anche rispetto alla tipologia di incarico. Per il personale con incarico i comportamenti sono definiti

			nella Tabella 12 - Items comportamento organizzativo. Personale con incarico (pagina 28). I comportamenti del personale senza incarico sono indicati nella Tabella 16 - Items comportamenti organizzativi, personale senza incarichi di responsabilità (pagina 32). È prevista una ulteriore differenziazione dei comportamenti per il personale che svolge lavoro in agile (allegato n. 2)
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?	1) <b>Sì</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Per i dirigenti: Tabella 13 – Protocollo di valutazione per i titolari di incarico di livello dirigenziale (pagina 29); Per il personale con incarichi di posizione organizzativa: Tabella 14 - Protocollo di valutazione per i titolari di incarico di livello non dirigenziale (pagina 29); Per il personale senza incarichi: tabella 15 - Protocollo di valutazione del personale senza incarichi di responsabilità (pagina 30)
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) <b>Sì</b> 2) No 3) Altro (specificare)	Elementi descrittivi sono presenti nel paragrafo 3.6 La programmazione operativa (pagina 14)
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) <b>Sì</b> (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Per quanto attiene alla performance strategica, la valutazione degli obiettivi è realizzata tenuto conto del grado di conseguimento dei target annuali. Attraverso ciascun indicatore è calcolato, quindi, il tasso di raggiungimento del target (c.d. tasso di raggiungimento del target), in termini di rapporto percentuale tra risultato conseguito (valore dell'indicatore al 31/12/XX) e target programmato (valore soglia). Il grado di conseguimento dell'obiettivo è effettuato associando il tasso di raggiungimento del target alla scala di valutazione definita nella tabella 3 (pagina 10). Il processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa avviene, secondo un modello di tipo bottom-up,

			<p>dal IV al I livello di misurazione. Il processo è avviato dal Direttore Generale con apposita Nota rivolta ai Responsabili di posizione organizzativa. Le strutture assegnatarie degli obiettivi effettuano, utilizzando l'applicativo a supporto del controllo di gestione - PiCo (Pianificazione e Controllo) - una proposta di misurazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, allegando la documentazione comprovante l'effettiva realizzazione dello stesso, entro e non oltre il 31 gennaio successivo all'anno di riferimento. Il grado di conseguimento di ciascun obiettivo operativo è valutato dal responsabile di struttura in relazione agli scostamenti tra target - valore obiettivo - e risultati raggiunti - valore effettivo - tenuto conto delle relative cause. Ad ogni obiettivo può essere attribuito un giudizio secondo la scala metrica Tabella 6 - Scala di valutazione degli obiettivi attribuiti alle strutture amministrative (pagina 16).</p>
6.	<p>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) se variata rispetto all'anno precedente</p>	<p>Il modello di Valutazione del Direttore Generale è presente nella tabella 11 e si compone: Obiettivi individuali (peso 30); Performance Amministrativa di Ateneo (peso 50); Comportamenti (peso 20). Le dimensioni della Performance Amministrativa di Ateneo sono riepilogate nella tabella 4: 1) Dimensione degli utenti e della qualità offerta; 2) Dimensione dei processi interni; 3) Dimensione della crescita e dell'innovazione; 4) Dimensione economica, finanziaria e patrimoniale. A partire dall'annualità 2024, nell'ambito della dimensione economica, finanziaria e patrimoniale è valutata la tempestività dei pagamenti di cui all'art.4 - bis, Comma 2,</p>	

		del D.L. 24 febbraio 2023, n.13, convertito con modificazioni nella L. 21 aprile 2023, n. 4	
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) se variata rispetto all'anno precedente	Il modello di Valutazione del Direttore Generale è presente nella tabella 11 e si compone: Indicatori di performance organizzativa (peso 30); Obiettivi individuali (peso 20), Performance della struttura organizzativa di diretta responsabilità ( $\Sigma$ della performance organizzativa delle strutture di III livello di misurazione con peso pari a 30); Comportamenti (peso pari a 20). A partire dall'annualità 2024 è stata introdotta la dimensione degli Indicatori di performance organizzativa (peso 30) che comprende, per i dirigenti coinvolti nel processo di pagamento delle fatture commerciali, l'indicatore relativo alla tempestività dei pagamenti.	
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) <b>Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b></p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	

9.	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <b>Valutazione dal basso dei Dirigenti</b> 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) <b>Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</b> 5) <b>Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</b> 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	La valutazione multifeed-back è stata introdotta dall'Ateneo già da qualche anno. Con riferimento al punto 6) per l'anno 2024 sono stati assegnati al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani di sviluppo organizzativo nelle more della definizione della mappatura delle competenze.
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? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 2) <b>Sì, per il Direttore Generale;</b> 3) <b>Sì, anche per altri Dirigenti</b> 4) No 5) Altro (specificare)	
<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026</b>			
<b>Valore Pubblico</b>			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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?	1) <b>Sì</b> 2) In parte 3) No	Il PIAO costituisce la Sezione III del più ampio Documento di Programmazione Integrata di Ateneo.
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) <b>Sì (Valore Pubblico e Strategie)</b> 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	<i>Paragrafo 2.1.2 I pilastri UNIBA del Valore Pubblico</i>

13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Meno di 5</b></li> <li>2) Tra 5 e 10</li> <li>3) Tra 11 e 15</li> <li>4) Più di 15</li> </ol>	
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì interni ed esterni</b></li> <li>2) Sì esterni</li> <li>3) Sì interni</li> <li>4) No</li> </ol>	Nella definizione degli obiettivi l'Ateneo ha attivato diversi canali di ascolto per profilo di utente. Il processo di programmazione partecipata è stato descritto nel paragrafo 2. <b>IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE del Piano Strategico (pagg. da 19 a 21)</b>
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?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì</b></li> <li>2) No</li> </ol>	Il collegamento è esplicitato nelle schede degli obiettivi strategici (Paragrafo "DAI PILASTRI DI VALORE PUBBLICO AGLI OBIETTIVI STRATEGICI" da pag. 59)
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...)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</b></li> <li>2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico</li> <li>3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance</li> <li>4) No</li> </ol>	
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì per tutti gli obiettivi</b></li> <li>2) Sì per alcuni</li> <li>3) No</li> </ol>	Gli stakeholder sono indicati nelle schede degli obiettivi di Valore Pubblico presenti nel PIAO pagg. 83 e ss
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</b></li> <li>2) Sì (indicatori e fonte dei dati)</li> <li>3) Sì (indicatori e target)</li> <li>4) No</li> </ol>	Le informazioni su indicatori, fonte dati e target sono riepilogate nelle schede di Valore Pubblico presenti nel PIAO pagg. 83 e ss
<b>Performance</b>			
<b>N.</b>	<b>PUNTO DI ATTENZIONE</b>	<b>RISPOSTA</b>	<b>EVENTUALI NOTE O COMMENTI</b>
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sì</li> <li>2) <b>In parte</b></li> <li>3) No</li> </ol>	Gli obiettivi di performance riguardano anche dimensioni non riconducibili agli obiettivi di valore pubblico

20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</li> <li>2) <b>Caratterizzato da alcune modifiche</b></li> <li>3) Caratterizzato da significative modifiche</li> </ul>	È stata parzialmente modificata la filiera cercando di integrare e semplificare gli obiettivi e gli indicatori di misurazione di valore pubblico. Il livello delle priorità politiche è stato sostituito da quello dei pilastri del valore pubblico che, in fase di prima applicazione, avevano una definizione separata.
21.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)</li> <li>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</li> <li>3) <b>Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).</b></li> <li>4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</li> </ul>	Si fa riferimento al livello di dettaglio contenuto nell'allegato 3 in cui le azioni intermedie dei progetti dirigenziali sono state assegnate alle strutture di III e IV livello organizzativo
22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Sì, sempre</li> <li>2) Nella maggior parte dei casi</li> <li>3) <b>Solo in alcuni casi</b></li> <li>4) No, mai</li> </ul>	
23.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Efficacia</li> <li>2) Efficienza</li> <li>3) <b>Qualità percepita (customer satisfaction)</b></li> <li>5) <b>Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</b></li> <li>6) Tempistiche/scadenze</li> <li>7) Altro (specificare)</li> </ul>	
24.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Si tiene conto delle serie storiche</b></li> <li>2) Si fa riferimento a benchmark interni</li> <li>3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)</li> <li>4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</li> <li>5) <b>Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</b></li> <li>6) altro (specificare)</li> </ul>	

25.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì</b></li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	
26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì</b></li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	Le strutture amministrative dipartimentali sono coinvolte nell'attuazione dei progetti dirigenziali (allegato 3)
27.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì (specificare quale utenza è coinvolta)</b></li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	Il Questionario Misuriamoci è rivolto a studenti, specializzandi, personale interno, futuri studenti, enti e imprese, frequentanti corsi post-laurea, dottorandi, ricercatori e assegnisti
28.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</b></li> <li>2) <b>Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)</b></li> </ol>	Questionario Misuriamoci, Focus group con gli studenti valutatori della Short List
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) dati certificati e pubblicati</li> <li>2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</li> <li>3) <b>banche dati dell'ateneo</b></li> <li>4) <b>banche dati esterne</b></li> <li>5) nessuna fonte specifica</li> <li>6) altro (specificare)</li> </ol>	
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	<p>Il monitoraggio costituisce l'attività di controllo periodico degli obiettivi operativi e strategici.</p> <p>Il processo di monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi è coordinato dalle strutture organizzative incaricate del controllo di gestione e del controllo strategico.</p> <p>Con riferimento al monitoraggio operativo, i responsabili delle unità organizzative assegnatarie di obiettivi, entro il 31 luglio di ogni anno, procedono alla misurazione intermedia degli indicatori e alla verifica dello</p>	

		<p>stato di raggiungimento degli obiettivi al primo semestre. Le criticità riscontrate all'esito del monitoraggio intermedio sono immediatamente comunicate al superiore gerarchico e a quello funzionale (ove presente) e, quindi, al Direttore Generale. La stessa segnalazione deve essere effettuata, in qualsiasi momento dell'anno, nel caso d'impossibilità sopravvenuta al raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>Il Rettore e il Direttore Generale comunicano l'esito della misurazione intermedia degli indicatori agli Organi di Governo, i quali possono adottare misure correttive in corso d'anno. Il Rettore e il Direttore Generale trasmettono, inoltre, al NdV l'esito del monitoraggio intermedio e relazionano sulle azioni correttive poste in essere (anche nell'ambito della Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo)</p>	
31.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Sì</b> (specificare con quale modalità)</li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	Il NdV accede ai sistemi di controllo di gestione (Applicativo Pico) con cui l'Ateneo gestisce l'intero processo di misurazione e valutazione della performance