



2. Valutazione della Performance

- SMVP disponibile al link https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html
- PIAO disponibile al link https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina44_piano-della-performance.html

2.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance

1) L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?

Sì (in tal caso specificare in nota quali sono state le principali modifiche)

No

Altro (specificare)

Nota: Le principali modifiche riguardano:

- A partire dal 2024 l'Ateneo, in fase di definizione degli obiettivi gestionali, ha adeguato il SMVP alle indicazioni ministeriali in tema di rispetto dei tempi di pagamento delle fatture (L. n. 41/2023) ed in tema di formazione del personale della pubblica amministrazione come previsto dalla direttiva del ministro Zangrillo;
- Aggiornamento della mappa della struttura amministrativa dell'Università di Pavia (15/09/2023);
- Avvio della fase di sperimentazione con la valutazione bottom-up dei comportamenti dei Responsabili UOC e Segretari Amministrativi di Dipartimento;
- Con riferimento alla performance individuale dei Dirigenti, nel SMVP 2024-2026, viene specificato che la componente "*Risultati su obiettivi organizzativi dell'Amministrazione o Unità Organizzativa*" (peso 60%) risulta così articolata:
 - 30% in relazione alla performance organizzativa di Ateneo misurata attraverso indicatori istituzionali con metrica e target definiti;
 - 30% in relazione alla performance organizzativa dell'Area misurata attraverso l'assegnazione di obiettivi gestionali complessi e strutturati (massimo quattro obiettivi per Area dirigenziale) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.



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

- Sì (in questo caso indicare in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)
- No
- Altro (specificare)

Nota

La valutazione dei comportamenti organizzativi è differenziata rispetto al ruolo ricoperto. Il peso attribuito è il seguente:

- a) Direttore generale 30%;
- b) Dirigenti 20%;
- c) Personale di categoria EP titolare di incarico di struttura di II livello 20%;
- d) Personale di categoria EP titolare di incarico specialistico 30%;
- e) Personale di categoria D responsabile di struttura di II livello 20%;
- f) Personale di categoria D responsabile di struttura di III livello 30%.

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
- No
- Altro (specificare)

Nel SMVP, in tabella 2 (pag.16), è presente l'informazione relativa al peso delle diverse tipologie di obiettivi divisi per fasce di responsabilità.

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

- Sì
- No
- Altro (specificare)

Dalla lettura del documento emerge la differenza tra obiettivo, indicatore e target.

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



- Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi)
- No
- Altro (specificare)

Nota

Nel SMVP è specificata sia la fase di misurazione che quella di valutazione.

Per quanto riguarda l'attività di misurazione e monitoraggio in itinere viene effettuata nel corso dell'anno X procedendo ad una verifica in merito allo stato di avanzamento delle azioni identificate per il raggiungimento degli e relativi target, rilevando eventuali scostamenti al fine di identificare quali possano essere gli interventi correttivi da intraprendere. Il monitoraggio e la revisione degli obiettivi della Direzione Generale e delle Aree dirigenziali vengono formalizzate, di norma, entro il mese di luglio con delibera di approvazione del CdA previo parere positivo vincolante del NUV. Per le altre strutture organizzative, il processo di revisione degli obiettivi organizzativi termina invece entro il 30 settembre.

Il processo di valutazione si avvia con la rendicontazione finale degli obiettivi attribuiti nel mese di marzo dell'anno X+1 e termina entro il mese di maggio dell'anno X+1. La rendicontazione dei risultati viene effettuata dal Dirigente con il monitoraggio delle attività realizzate e collegati agli indicatori. La documentazione a supporto deve essere costituita da documenti ufficializzati all'interno di comunicazioni e/o delibere di organi interni, Commissioni, ecc.

Il processo si conclude con l'elaborazione della Relazione sulla Performance da sottoporre alla validazione del NUV e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno dell'anno X+1. Una volta intervenuta tale approvazione, si avvia il processo di corresponsione della premialità individuale.

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) se variata rispetto all'anno precedente

La valutazione del Direttore Generale avviene in base ai risultati ottenuti al termine del periodo considerato, risultati contenuti e illustrati nella Relazione della Performance che deve essere approvata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno dell'anno successivo (x+1).

La valutazione complessiva del Direttore Generale si compone dei seguenti elementi:



a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 70% - così suddivisa:

- 50% in relazione all'andamento degli indicatori di performance organizzativa di Ateneo derivata da finalità strategiche, così come identificati annualmente nella relazione programmatica del Direttore Generale;

- 20% in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo assegnati dal Consiglio di Amministrazione alla Direzione Generale sotto forma di progetti o attività specifiche;

b. Comportamenti organizzativi agiti - peso 30% - valutati in relazione all'osservazione dei seguenti elementi:

- Gestione delle relazioni interne ed esterne;

- Sviluppo e gestione dell'innovazione;

- Gestione delle situazioni critiche.

Il Nucleo si esprime in relazione alla componente degli obiettivi organizzativi analizzando i risultati raggiunti nella Relazione della Performance e relativi allegati. In relazione ai comportamenti organizzativi agiti, il Nucleo prende in esame la valutazione che viene espressa dal Rettore, il quale, avendo proposto la nomina del Direttore Generale esprime un significativo ruolo di valutazione.

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

La performance individuale dei Dirigenti è misurata considerando le seguenti componenti di valutazione:

a. Risultati su obiettivi organizzativi dell'Amministrazione o Unità organizzativa – peso 60% - così articolati:

- 30% in relazione alla performance organizzativa di Ateneo misurata attraverso indicatori istituzionali con metrica e target definiti;

- 30% in relazione alla performance organizzativa dell'area misurata attraverso l'assegnazione di obiettivi gestionali complessi e strutturati (massimo quattro obiettivi per Area dirigenziale) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b. Risultati su obiettivi individuali – peso 10% - valutazione dei risultati conseguiti rispetto specifici obiettivi individuali assegnati al Dirigente dal Direttore Generale e, più in generale, rispetto alla gestione del piano di lavoro di area secondo le scadenze e le attività pianificate. Qui vengono anche valorizzati i risultati sulle iniziative del piano triennale anticorruzione e trasparenza



c. Comportamenti organizzativi agiti – peso 20%

**8) 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
- Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento
- Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento
- Altro (specificare)

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)

- Valutazione dal basso dei Dirigenti
- Valutazione tra pari del personale
- Valutazione collegiale
- Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)
- Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
- Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali
- Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)
- Altro (specificare)

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)

- Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità
- Sì, per il Direttore Generale



Sì, anche per altri Dirigenti

No

Altro (specificare)

All'interno della priorità strategica "Sostenibilità e azioni positive" è previsto l'indicatore ritardo pagamenti con target ≤ 0

2.2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 – Valore Pubblico

1) 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

In parte

No

Il PIAO risulta uno strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa. In particolare, il PIAO 2024-2026, recepisce l'aggiornamento del Programma Strategico 2022-2025 dell'Ateneo approvato dagli Organi di Governo dell'Ateneo nel dicembre 2022.

2) Nel Piano 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)

Sì (solo Valore Pubblico)

No

Nota

Nel PIAO sono esplicitati gli obiettivi strategici del quadriennio 2022/2025 che discendono dal programma strategico 2022/25 approvato dagli Organi di Governo nel mese di dicembre 2022. Tali obiettivi sono coerenti con i documenti di programmazione finanziaria adottati. In relazione alla specificità della missione dell'Ateneo, per ogni obiettivo strategico sono stati individuati alcuni indicatori di output/outcome che si ritengono adeguati alla misurazione del Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).



3) Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Meno di 5
- Tra 5 e 10
- Tra 11 e 15
- più di 15

4) Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni e esterni?

- Sì interni ed esterni
- Sì esterni
- Sì interni
- No

Nota

Oltre agli Stakeholder interni sono stati coinvolti Stakeholder esterni, quali: Edisu, Collegi, IRCCS

5) 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
- No

Sì, ad esempio l'obiettivo strategico 20 "Aumentare la sostenibilità e migliorare la gestione qualità" prevede di consolidare e incrementare le iniziative di sostenibilità ambientale ed economica e le azioni positive per l'inclusione, l'equilibrio di genere, potenziare i processi di gestione qualità.

6) 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 (PRO3), VQR, AVA, ecc....)?

- Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance
- Sì, solo a livello di Valore Pubblico
- Sì, solo a livello di obiettivi di performance



No

Sono riconducibili alla programmazione triennale di sistema i seguenti obiettivi strategici: l'obiettivo strategico 3 "Adeguare l'offerta didattica e introdurre modalità didattiche innovative" e l'obiettivo strategico 7 "Aumentare l'internazionalizzazione". L'obiettivo strategico 6 "Valorizzare e sostenere la Ricerca" è riconducibile al PNRR e l'obiettivo strategico 7 "Aumentare l'internazionalizzazione" è riconducibile ad AVA.

Per quanto riguarda la performance organizzativa, sono presenti obiettivi riconducibili al PNRR, ad esempio, con riferimento alla priorità strategica "Didattica" - Area Relazioni internazionali, innovazione didattica e comunicazione; la priorità strategica "Ricerca" - Area Ricerca e Terza Missione e la priorità strategica "Organizzazione" - Area Risorse Umane e Finanziarie.

Sono inoltre presenti obiettivi di performance riconducibili alla PRO3, ad esempio, priorità strategica "Conservare e valorizzare il patrimonio esistente e aumentare la qualità e la quantità dei posti aula" - Area Tecnica e Sicurezza.

7) Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?

Sì per tutti gli obiettivi

Sì solo per alcuni

No

Sì per ogni obiettivo di valore pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo, si vedano le tabelle di sintesi relative agli obiettivi strategici 2024/2026 riportate a pagina 11-19 del PIAO

8) Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Sì (indicatori e fonte dei dati)

Sì (indicatori e target)

No

Sì per ogni obiettivo di valore pubblico sono associati indicatori, baseline/trend dell'ultimo triennio disponibile, target, fonte dati/Referente. Si vedano le tabelle riportate a pagina 11-19 del PIAO



2.2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 – Performance

1) Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- Sì
- In parte
- No

Sì, gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico

2) Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024-2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023-2025?

- Complessivamente coerente e in sostanziale continuità
- Caratterizzato da alcune modifiche
- Caratterizzato da significative modifiche

3) Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO (è possibile scegliere più opzioni)?

- Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)
- Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
- Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali)
- Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)

4) Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

- Sì, sempre
- Nella maggior parte dei casi
- Solo in alcuni casi
- No, mai

5) 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)



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

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

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark interni
- Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)
- Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder
- Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
- Altro (specificare)

7) In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione

- Sì
- No
- Altro (specificare)

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

- Sì
- No
- Altro (specificare)

Al link <https://sites.google.com/a/unipv.it/obiettivi/home> sono presenti le schede obiettivo 2024 e gli obiettivi delle strutture di secondo livello e dei Dipartimenti

9) Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

- Sì (specificare quale utenza è coinvolta)
- No
- Altro (specificare)

Utenti dei servizi bibliotecari

10) Se SI, 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.)
- Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

Questionario realizzato internamente somministrato agli utenti dei servizi bibliotecari

11) 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
- nessuna fonte specifica
- Altro (specificare)

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

Nel corso dell'anno X vengono effettuate specifiche attività di monitoraggio in itinere. In sintesi, si procede a una verifica in merito allo stato di avanzamento delle azioni identificate per il



raggiungimento degli obiettivi definiti per il suddetto anno X effettuando le valutazioni dei connessi indicatori, rilevando eventuali scostamenti al fine di identificare quali possano essere i correttivi da intraprendere. In relazione a quanto previsto dall'art.6 del D.lgs 150/09, come modificato dal D.lgs. 74/2017, il monitoraggio prevede l'invio al NUV delle relative schede estratte dal gestionale Cineca per la gestione degli obiettivi (Sprint) e si conclude con la pubblicazione delle schede revisionate sul sito istituzionale. Se ritenuto necessario, in relazione a cause endogene e/o esogene non prevedibili, si procede a una revisione delle azioni e, se necessario, dei target da formalizzarsi, di norma, entro il mese di luglio per la Direzione Generale e per le Aree dirigenziali, per le altre strutture entro il mese di settembre. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e devono essere preventivamente valutate dall'OIV. La rendicontazione finale degli obiettivi attribuiti per l'anno avviene con la Relazione sulla Performance da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e alla validazione del Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno dell'anno successivo. (anno x+1)

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

- Sì (specificare con quale modalità)
- No
- Altro (specificare)

L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati. Laddove sono utilizzate tipologie di indicatori relativi a tempistiche/scadenze per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance, l'OIV esamina la documentazione a supporto al fine di verificare il rispetto del cronoprogramma.