

NUCLEO DI VALUTAZIONE

(con funzioni di organismo indipendente di valutazione – OIV)

**RELAZIONE 2024 SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' PER L'ANNO 2024**

(ex art. 14, co. 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida ANVUR 2025 per la Relazione annuale dei
Nuclei di valutazione)

Sezione 2, Valutazione della Performance, della relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna anno
2025 – D. Lgs 19/2012, art. 12 e art. 14



Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di TRIESTE

(Relazione 2025)

Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?

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

Se Altro specificare

Nota

Di seguito all'approvazione in data 18/01/2024 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021 il SMVP 2025 prevede l'adeguamento rispetto alle novità introdotte, come l'introduzione della nuova classificazione del personale tecnico amministrativo che prevede quattro Aree professionali che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali. La SISSA, già nei SMVP precedenti, era conforme ad alcune delle indicazioni fornite dalla Direttiva del 28/11/2023, quali: la differenziazione delle valutazioni della performance individuale prevista come comportamento atteso da parte dei Responsabili e la definizione della soglia di punteggio minima al di sotto della quale la valutazione è considerata negativa. Inoltre, la Scuola ha introdotto, a partire dal SMVP 2024, la performance individuale dei Dirigenti che è formata per il 10% dal raggiungimento degli obiettivi di formazione per il personale delle strutture che rientrano nel loro ambito di diretta responsabilità. È in corso un'importante revisione della struttura organizzativa e si prevede un adeguamento del SMVP al nuovo assetto a partire dal prossimo anno.

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)

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 la valutazione di ciascuna categoria 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 10 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 15 marzo – Analisi e Valutazione performance individuale Dirigenti (strettamente collegata oltre che agli obiettivi delle strutture che è chiamato a coordinare in termini di qualità del contributo, anche al raggiungimento degli eventuali obiettivi individuali assegnati ed alla capacità di valutazione dei responsabili di Area a lui afferenti) 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) se variata rispetto all'anno precedente



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 uno 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) se variata rispetto all'anno precedente

Come riportato nel SMVP 2025, la valutazione complessiva dei Dirigenti si basa sulle seguenti dimensioni e relative pesature:

- 70% performance organizzativa, così suddivisa:
 - 30% tempestività dei pagamenti, se Dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali o Dirigenti apicali delle rispettive strutture competenti (come previsto dall'art. 4-bis del DL 24 febbraio 2023 n. 13, convertito dalla L. 21 Aprile 2023 n. 41)
 - 10% il raggiungimento degli obiettivi di formazione per il personale delle strutture che rientrano nel loro ambito di diretta responsabilità (in applicazione della Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 24/03/2023)
 - 30% il conseguimento degli obiettivi della struttura;
- 20% obiettivi individuali, ossia la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli eventuali obiettivi individuali assegnati al Dirigente dal Segretario Generale e riportati nel PIAO;
- 10% performance individuale, intesa come valutazione complessivamente rilevata per i comportamenti attesi riportati nella scheda.

Si specifica, all'interno del SMVP, che il soggetto valutatore coinvolto della fase di valutazione della performance individuale dei Dirigenti è il Segretario Generale.

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



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)

- Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali

Se Altro specificare

Nota

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

Se Altro specificare

Nota

La tempestività dei pagamenti è ricompresa nella valutazione della performance organizzativa dei Dirigenti, se questi sono Dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali o Dirigenti apicali delle rispettive strutture competenti.

Valutazione della performance

2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 – Valore Pubblico

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

Nota

Nel PIAO 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)

Nota

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Tra 5 e 10

Nota

Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?



- Sì interni

Nota

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

Nota

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

Nota

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

- Sì per tutti gli obiettivi

Nota

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

- Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

Nota

In che misura il PIAO 2025-2027 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?

- Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo

Se Altro specificare

Nota

Il PIAO 2025-2027, al momento dell'emanazione della Direttiva del 14 gennaio 2025, risultava già redatto e approvato.

Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare



Il PIAO 2025-2027, al momento dell'emanazione della Direttiva del 14 gennaio 2025, risultava già redatto e approvato. Pertanto, l'obiettivo non è stato incluso in tale documento. Tuttavia, nel SMVP 2025 viene assegnato ai dirigenti un obiettivo (che pesa il 10% nella valutazione individuale) che prevede il raggiungimento degli obiettivi di formazione per il personale delle strutture che rientrano nel loro ambito di diretta responsabilità.

Nota

Valutazione della performance

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 – Performance

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

- Sì

Nota

Gli obiettivi e indicatori sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico con particolare riferimento a quattro uffici. Inoltre, a tutti gli uffici sono stati assegnati ulteriori obiettivi specifici atti a migliorare, attraverso l'innovazione incrementale, l'efficienza e/o l'efficacia dei processi delle singole strutture al fine di ottimizzare il servizio offerto.

Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026

- Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

Nota

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 Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).

Nota

Nella sezione Performance del PIAO, 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 maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)

- Efficacia
- Tempistiche/scadenze

Se Altro specificare



Nota

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 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 di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Nel PIAO 2025-2027 viene riportata una tabella con l'evidenza delle risorse economiche stanziare per l'anno 2025. Gli importi riportati in tabella fanno riferimento ai costi 2025 (esclusi gli ammortamenti) inseriti nel budget economico di previsione 2025-2027 ed agli investimenti 2025 inseriti nel budget di previsione degli investimenti 2025-2027. Le risorse economiche sono state suddivise tra: Fondi Scuola; Fondi di budget assegnato dalla Scuola alle Aree scientifiche ed al Laboratorio Interdisciplinare; Fondi destinati ad iniziative attuative del Piano Strategico; Fondi Dipartimenti di eccellenza 2023-2027; Fondi PNRR; Fondi dei progetti europei; Fondi dei progetti. Nel Gender Equality Plan sono riportate le eventuali risorse destinate in corrispondenza di ogni obiettivo.

Nota

Nella sezione performance (2.2) 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

Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o 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 (good practice, questionario studenti). 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 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

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
- banche dati dell'ateneo
- banche dati esterne

Se Altro specificare

Nota

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

Entro il 31 maggio dell'anno in esame, ciascun Responsabile di Ufficio compila una scheda intermedia sullo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati alla propria struttura: i risultati di tale monitoraggio vengono riassunti in una relazione che viene proposta agli Organi dal Segretario Generale. I risultati del monitoraggio vengono inoltre trasmessi all'OIV che ne esamina i contenuti e procede all'analisi e valutazione entro il 31 luglio.

A completamento della fase di monitoraggio degli obiettivi, il Responsabile di Ufficio elabora un breve feedback sul grado di partecipazione ed interesse rilevati nel personale, evidenziando le criticità emerse, gli elementi positivi ed ogni altra informazione utile alla crescita qualitativa di questa fase del ciclo performance. Tali feedback vengono poi raccolti (ed eventualmente implementati) dal Responsabile di Area che li trasmette all'Ufficio Strategie e Sistemi.

Entro il mese di luglio il Segretario Generale convoca una riunione plenaria del PTA per aggiornare il personale circa il monitoraggio intermedio della performance amministrativa effettuato sull'anno in corso, esponendo la rilevazione dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati alle strutture.

A conclusione della fase di monitoraggio degli obiettivi, in base all'andamento delle attività di ciascuna Struttura nonché all'evoluzione del contesto entro il quale la Scuola opera, il Segretario Generale, sentito/i il/i Dirigente/i, valuta se richiedere il secondo momento di monitoraggio intermedio da parte di ciascun Responsabile di Ufficio da svolgersi entro il 15 ottobre, volto ad evidenziare lo stato di avanzamento delle attività presidiate da ciascuna struttura anche in considerazione delle specificità del lavoro agile. I risultati vengono trasmessi al Segretario Generale e all'OIV.

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

- No

Se Altro specificare

Nota

