

**Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università (Allegato 3, testo estratto dalle Linee Guida 2024 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, delibera del Consiglio Direttivo n. 70 del 04 aprile 2024)**

**SMVP**

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

Sì

I principali aggiornamenti apportati nel 2024 si concentrano nell'ambito delle valutazioni individuali, con:

- l'aggiornamento del dizionario delle competenze, in linea con i modelli recentemente emanati dal Ministro della Pubblica Amministrazione, per la dirigenza come per il personale di qualifica non dirigenziale, e l'introduzione di una sezione dedicata alla rilevazione delle competenze tecnico-professionali nella scheda di valutazione, confermando l'attenzione al tema dello sviluppo delle competenze;
- la re-introduzione degli obiettivi di funzione individuali nella valutazione dei titolari di posizioni organizzative sia gestionali che professionali (aree EP e funzionari);
- la revisione delle metriche di valutazione con l'adozione di scale Likert a 5 punti per i comportamenti e a 4 punti per gli obiettivi, per favorire il compito dei soggetti valutatori.

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

Sì

I comportamenti organizzativi oggetto di valutazione sono differenziati a seconda delle aree professionali (dirigenti, EP, funzionari, collaboratori ed operatori) e dei ruoli nell'organizzazione (EP e Funzionari con responsabilità gestionali di II e di III livello, EP e Funzioni con responsabilità professionali, Dirigenti).

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

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

Sì

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

Sì, la differenza tra misurazione e valutazione è ricordata a pagina 5 del documento.

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)

Il sistema di valutazione del DG non è variato. Gli obiettivi annuali del Direttore Generale sono assegnati dalla Rettrice. La valutazione, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, si basa sui risultati della performance organizzativa (obiettivi di innovazione e customer satisfaction, peso 25%), degli obiettivi individuali (25%) e sulle capacità manageriali e comportamenti organizzativi su proposta dalla Rettrice (50%).

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)

Il sistema di valutazione dei Dirigenti non è variato. Gli obiettivi annuali sono assegnati dal Direttore Generale. La valutazione si basa sui risultati di performance dell'Area presidiata: obiettivi di innovazione di matrice strategica o organizzativa (40%), customer satisfaction (5%), e sui comportamenti organizzativi osservati dal DG (40/55%), che dispone inoltre di un coefficiente correttivo per tener conto dell'incidenza dei fattori di contesto (0-15%).

8) Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo?

Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti della normativa e delle linee guida di riferimento.

9) Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'Ateneo?

Le valutazioni previste sotto i **punti 4)** (valutazione da parte di stakeholder esterni) e **5)** (leadership del personale dirigenziale) sono da tempo previste nel SMVP UNIFI mentre, per il **punto 6)** (obiettivi ai dirigenti finalizzati alla definizione di piani formativi individuali) non sono stati assegnati ai dirigenti obiettivi in materia di formazione corredati di target quantitativi. Le responsabilità istituite dalla Direttiva sono state richiamate nel PIAO 2024–2026 (§ pp. 40 e 41) e nell'aggiornamento delle Linee Guida di Ateneo sulla formazione. Le schede di valutazione del personale sono state integrate con una sezione dedicata alla rilevazione dei bisogni formativi osservati e condivisi tra valutatore e valutato nel processo di feedback, nell'intento di dare concreta attuazione all'obbligo di vigilanza sulla formazione non solo per i dirigenti ma per tutti i responsabili di risorse umane. L'iniziativa fornirà auspicabilmente un'ulteriore fonte informativa per la programmazione della formazione in Ateneo.

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?

1. Sì, per i dirigenti delle aree bilancio e contabilità
2. Sì, per il Direttore Generale
- 3. Sì, anche per gli altri dirigenti**
4. No
5. Altro

La tempestività dei pagamenti è un obiettivo di performance organizzativa con ricaduta sull'intero personale (§ p. 22 PIAO). Inoltre, il 30% della quota di risultato verrà attribuito a tutti i dirigenti sulla base del rispetto dei target stabiliti nella circolare 1/2024 di attuazione del D.L. n. 13/2023 (§ p. 23 PIAO).

**Valore pubblico**

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?

Sì

12) Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

Sì

13) Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?

8, declinati nelle linee di indirizzo annuali per l'attuazione delle strategie. Il collegamento con le strategie di Ateneo è in particolare diretto per i Dipartimenti, chiamati a fare convergere su di esse la propria programmazione strategica riportata nella relazione annuale del Dipartimento (RADip).

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

1. **Sì, interni ed esterni**
2. Sì, esterni
3. Sì, interni
4. No.

Nota: Studenti, Presidenti di Scuole e personale tecnico-amministrativo coinvolto nell'erogazione di servizi agli studenti sono stati consultati e ascoltati nell'ambito del progetto di riforma dei servizi agli studenti (illustrato in Senato Accademico il 18/07/2023). Il Nucleo di Valutazione suggerisce tuttavia in generale una più chiara esplicitazione del modo d'uso ai fini della programmazione dei sistemi di ascolto dell'utenza.

15) Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2023?

Sì

16) Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance, sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR?

Sì, sia a livello di valore pubblico che di obiettivi di performance, con particolare attenzione alla programmazione PRO3 e ai requisiti del modello AVA3.

17) Rispetto ad ogni obiettivo di valore pubblico, sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?

1. **Sì, per tutti gli obiettivi**
2. Sì, per alcuni
3. No

Nota: Non esplicitamente, ma l'informazione è desumibile dalla descrizione del contesto per ogni obiettivo.

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

Sì (indicatori e target)

## **Performance**

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

1. Sì
2. **In parte**
3. No

Nota: Il Nucleo suggerisce di rafforzare ulteriormente il collegamento tra indirizzi strategici e azioni operative.

20) 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

21) Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?

1. **Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)**
2. **Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)**
3. Obiettivi organizzativi a livello di unità organizzative interne alle Aree dirigenziali
4. Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)

Nota: Obiettivi individuali sono assegnati a cascata degli obiettivi organizzativi a livello di titolari di posizioni organizzative nell'amministrazione centrale e nei Dipartimenti.

22) Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?

Solo in alcuni casi

23) Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance?

Efficacia  
Qualità percepita (customer satisfaction)  
Tempistiche/scadenze

Nota: La performance delle unità organizzative è misurata in rapporto non solo al grado di conseguimento degli obiettivi di innovazione ma anche attraverso indicatori di customer satisfaction relativi ad obiettivi di prestazione tesi al mantenimento o accrescimento della salute organizzativa e della qualità/quantità dei servizi.

24) Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto?

Si tiene conto delle serie storiche.  
Si fa riferimento a benchmark esterni (tratti dalle banche dati ANVUR e ministeriali (MUR, MEF)).  
Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili  
Altro: si tiene conto delle indicazioni del Direttore Generale.

25) In corrispondenza degli obiettivi di performance sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

No

Nota: Il Nucleo raccomanda di superare questa criticità, anche in relazione alle indicazioni contenute nel modello AVA3 (sottoambito B.2) che stimolano ad una coerenza dell'impiego delle risorse con gli obiettivi strategici e operativi di Ateneo.

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

3) Altro (specificare)

Nota: La pianificazione delle strutture dipartimentali si declina nell'ambito e con gli strumenti del ciclo dell'assicurazione della qualità, con il vincolo della scelta degli obiettivi nell'ambito delle linee di indirizzo stabilite nel PIAO.

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

1) Sì (specificare)

Matricole, studenti, laureandi, laureati, dottorandi, assegnisti, docenti e ricercatori, PTA e CEL

28) Se sì, quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?

- 1) Questionari: Good Practice; Almalaurea; Indagine SISVALDidat; indagine interna sui servizi amministrativi erogati dai Dipartimenti e dall'amministrazione centrale; indagine somministrata ai Direttori di Dipartimenti sull'operato dei Dirigenti
- 2) focus group, audit

29) Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?

- 1) dati certificati e pubblicati
- 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- 3) banche dati dell'Ateneo

30) Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di performance.

L'amministrazione svolge il monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance su impulso del Direttore Generale e in collaborazione con dirigenti e responsabili delle aree dirigenziali, mediante moduli di rendicontazione predisposti dall'unità organizzativa competente, a metà del ciclo (periodo luglio-settembre) e in fase di rendicontazione finale. Le risultanze del monitoraggio, con eventuali proposte di rimodulazioni, sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione e messe a disposizione del Nucleo di Valutazione.

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

- 1) sì, accertamenti sulle procedure di misurazione e valutazione e sugli esiti degli obiettivi, esame della documentazione utile e accesso diretto a banche dati e applicativi