

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?

- No

Nota

Con nota prot. n.3047 del 13 gennaio 2022, il Direttore Generale ha comunicato che il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance adottato con delibera n. 5 del 29/01/2020, "ha trovato [...] piena applicazione nell'anno 2021, a conclusione del Ciclo Performance 2020, limitatamente a una sola annualità. Ai fini del nuovo Ciclo Performance, in fase di avvio, si ritiene di poter confermare l'anzidetto Sistema che troverebbe applicazione per la seconda annualità consentendo un'analisi ancor più efficace e attendibile delle misure introdotte"

Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?

- Si

Nota

Nel paragrafo 2.6 del SMVP sono esplicitate le modalità di monitoraggio e le tempistiche

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?

- No

Nota

Il SMVP distingue tra performance organizzativa e performance individuale. In realtà nel SMVP Unisalento la performance organizzativa è intesa come la misurazione della soddisfazione derivante dall'indagine di Customer Satisfaction, degli indicatori globali di Ateneo e della verifica del rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità (Dir. n. 2/2019 Funzione Pubblica). La performance relativa alle unità organizzative e dirigenziali sono ricomprese nella performance individuale

Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?

- Si

Nota

Il SMVP descrive nel paragrafo "Fasi, i tempi e gli attori coinvolti" i ruoli dei diversi attori. Inoltre, per ognuno dei modelli di valutazione è indicato il soggetto responsabile della valutazione e la dimensione di competenza.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

- Si (in questo caso indicare in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

Nota

La valutazione del comportamento organizzativo (cfr. "Performance organizzativa") è descritta nei modelli di valutazione del Direttore Generale, dei Dirigenti e del personale di categoria EP con pesi e dimensioni differenti per ognuna delle categorie innanzi indicate.

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?

- Si

Nota

L'unica eccezione riguarda la performance istituzionale, non prevista nel sistema

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

- No
-

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)

Nota

La fase di misurazione precede anche temporalmente il processo di valutazione. Al termine dell'anno di riferimento si procede alla rendicontazione dei risultati che concorre alla stesura della relazione performance. L'approvazione della relazione consuntiva da parte del CdA e la validazione della performance da parte del Nucleo avviano il processo di valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi.

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)

La valutazione della performance del Direttore Generale è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Organizzativa

- a) il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza;
- b) l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction;
- c) il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità;

Performance Individuale

- d) il 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance. Nello specifico il 10% della valutazione è correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati; il restante 20% è correlato alla realizzazione di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato;
- e) il 20% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Capacità organizzativa; Capacità gestionale; Capacità relazionale; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100.

Il SMVP prevede che la valutazione annuale della performance del Direttore Generale è approvata dal Consiglio di Amministrazione secondo il seguente iter:

- a) il NVA/OIV sulla base delle risultanze della relazione della performance formula la propria proposta di valutazione relativa al Grado di realizzazione obiettivi operativi assegnati dal CdA (dimensione D) e la trasmette al Rettore;
- b) il Rettore acquisisce le risultanze relative agli Indicatori di performance di Ateneo (dimensione A), alla Customer Satisfaction (dimensione B) e al rispetto dell'adempimento in tema di pari Opportunità (dimensione C) e formula la proposta di valutazione del Comportamento organizzativo (dimensione E).
- c) il Consiglio di Amministrazione formula la valutazione finale sulla base delle proposte del Rettore e del Nucleo di Valutazione.

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)

La valutazione della performance dei Dirigenti è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Organizzativa

- a) il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza;
- b) l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction;
- c) il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità;

Performance Individuale

- d) il 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale;
- e) il 20% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Competenza tecnica; flessibilità e capacità di adattamento; Gestione economica, organizzativa e delle risorse umane; Orientamento alla qualità interna e all'innovazione; Leadership organizzativa e problem solving; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100.

La valutazione è di competenza del Direttore Generale

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)

Gli obiettivi sono assegnati secondo un sistema a cascata: CDA assegna gli obiettivi al Direttore Generale, il Direttore Generale li assegna ai Dirigenti, agli EP, ai responsabili dei Centri, dei Dipartimenti e degli uffici di sua diretta responsabilità che, a loro volta, ne danno comunicazione a tutto il personale.

La valutazione della performance del personale EP è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Organizzativa

- a) Il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza;

Performance Individuale

- b) Il 30% deriva dagli obiettivi assegnati dal Direttore Generale/Dirigente (per gli EP in servizio presso

l'Amministrazione Centrale) o dal Direttore Generale sentito il Direttore del Dipartimento/Centro (per gli EP in servizio presso i Dipartimenti/Centri);

c) Il 30% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Gestione e sviluppo dei propri collaboratori; Orientamento al risultato; Orientamento all'utenza; Problem solving; Innovazione e flessibilità.

Valutatore: Direttore Generale/Dirigente (per gli EP in servizio presso l'Amministrazione Centrale); Direttore

Generale sentito il Direttore del Dipartimento/Centro (per gli EP in servizio presso i Dipartimenti/Centri).

La valutazione della performance del personale D-C-B è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

Performance Individuale

a) Il 60% è legato dell'apporto assicurato dal dipendente al raggiungimento degli obiettivi di struttura comunicati dal Dirigente nelle Ripartizioni e dal Direttore Generale nelle Ripartizioni prive di Dirigente, negli Uffici del Rettorato e della Direzione Generale e nei Dipartimenti e Centri per il tramite dei Direttori;

b) Il 40% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Orientamento all'utenza interna ed esterna; Flessibilità e autonomia; Problem solving; Comportamento rispetto al cambiamento. La quota del salario accessorio collegata alla performance è attribuita, tenuto conto delle risorse disponibili, in base al punteggio conseguito da ciascuna unità di personale, nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata.

Valutatore:

- per il personale D-C-B in servizio presso le Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale il valutatore è il Dirigente della Ripartizione;

- per il personale titolare di posizione organizzativa in servizio presso la Direzione Generale, il Rettorato e le Ripartizioni prive di dirigente il valutatore è il Direttore Generale;

- per il personale non titolare di posizione organizzativa in servizio presso la Direzione Generale, il Rettorato e le Ripartizioni prive di dirigente il valutatore è il Direttore Generale sentito il Responsabile gerarchicamente superiore;

- per il personale D-C-B in servizio presso i Dipartimenti/Centri il Valutatore è il Direttore Generale sentito il Direttore del Dipartimento/Centro

Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

2. Piano integrato della performance

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? (è possibile scegliere più opzioni)

- obiettivi di performance
- piano del lavoro agile
- obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione
- elenco delle procedure da semplificare
- azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
- azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione
- la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi

Nota

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 del D.L. 80/2021, il PIAO assorbe il Piano delle performance, il Piano operativo del lavoro agile (POLA) e della formazione, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC), il Piano delle azioni positive per la parità di genere. Il 28 giugno 2022 l'Amministrazione ha adottato il PIAO con delibera 109 del CdA.

Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?

- Sì

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? (scegliere una sola opzione)

- Sì ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale

Nota

Ogni obiettivo operativo è collegato ad un obiettivo strategico, ma non tutti gli obiettivi strategici sono collegati ad un obiettivo operativo.

Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?

Si (indicare quali in nota)

Nota

Obiettivo operativo 19: Scouting e partecipazione ai bandi di finanziamento sui dottorati di ricerca nell'ambito del PNRR e degli altri fondi regionali e nazionale (deve essere garantita l'attivazione di almeno n. 1 iniziativa per ciascun bando emanato). Obiettivo operativo 20: Scouting e partecipazione ai bandi di finanziamento nell'ambito del PNRR e degli altri fondi regionali e nazionale. Obiettivo operativo 21: Scouting e partecipazione ai bandi di finanziamento per interventi edilizi nell'ambito del PNRR (deve essere garantite l'attivazione di almeno n. 1 iniziativa per ciascun bando emanato).

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)? (scegliere una sola opzione)

- Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.

Nota

Diversi obiettivi operativi risultano collegati, sia pur maniera indiretta, agli obiettivi "A – Ampliare l'accesso alla formazione universitaria" e "B – Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese" della Programmazione Triennale PRO3 2021-2023

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?

- No
-

La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)

- Nella maggior parte dei casi

Nota

Talvolta il target non è ben definito

Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

- Nella maggior parte dei casi

Nota

La maggior parte degli obiettivi strategici hanno più indicatori associati, mentre tutti gli obiettivi operativi, eccetto uno, ha associato un singolo indicatore.

Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)

- Efficacia
- Efficienza
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- Tempistiche/scadenze

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

- Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale
- Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili

Nota

Obiettivi strategici: Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale
Obiettivi operativi: Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili

In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?

- No
-

Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

- Sì

Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

- Sì (specificare in Nota quale utenza è coinvolta)

Nota

Obiettivi strategici: sono coinvolti studenti, docenti e PTA Obiettivi operativi: nessun obiettivo prevede questo tipo di indicatore

Se Sì (al punto precedente), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

- Questionari (specificare quali in Nota, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)

Nota

Alcuni obiettivi strategici hanno come indicatori associati i livelli di soddisfazione del Progetto Good Practice

L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?

- No
-

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? (è possibile scegliere più opzioni). Se Sì, quali?

- si approfondiscono le ragioni dello scostamento
 - si rimodula l'obiettivo
-

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
-

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

- Sì (specificare in Nota con quale modalità)

Nota

Il Nucleo analizza le evidenze prodotte allegate alla relazione consuntiva della Performance.