



**Relazione del Nucleo di Valutazione
ai fini del sistema AVA - valutazione della performance
anno 2022**

Seduta del Nucleo di Valutazione del 3 ottobre 2022



Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Verona è così composto:

Prof. Antonio Schizzerotto (*Coordinatore*): Professore Emerito di Sociologia, Università di Trento
Prof. Antonio Nisio: Ricercatore di Economia aziendale, Università "Aldo Moro" di Bari
Prof. Piero Olivo: Ordinario di elettronica, Università di Ferrara
Prof.ssa Adelaide Quaranta: Associata di Diritto privato, Università "Aldo Moro" di Bari
Prof.ssa Luisa Saiani: Ordinario di Scienze infermieristiche, Università di Verona
Prof. Sandro Stanzani: Associato di Sociologia, Università di Verona
Dott. Thomas Andreatti: studente

Per la sua attività, il Nucleo di Valutazione si avvale della collaborazione dell'Unità Operativa "Valutazione e qualità" con sede presso via dell'Artigliere, 8 - 37129 Verona, tel. 045 802 8550 – 8229 – 8087, nelle persone di:

- Dott.ssa Laura Mion
- Dott.ssa Daiana Donati
- Dott.ssa Angela Mellino

L'Ufficio fa parte dell'Area Pianificazione e Controllo Direzionale, coordinata dal Dott. Stefano Fedeli.



Sommario

1. Premessa	3
2. Scheda di analisi del ciclo integrato di performance.....	3



1. Premessa

Questo capitolo, come tutti i precedenti, tiene in debito conto le “Linee guida 2022 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione” dell’ANVUR. Esse offrono la facoltà di redigere la relazione seguendo lo schema espositivo e trattando gli argomenti contenuti nell’allegato 3 del documento ANVUR, intitolato “Scheda per l’analisi del ciclo integrato di performance”.

2. Scheda di analisi del ciclo integrato di performance

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	Si	<p><i>Se “si” specificare quali sono state le principali modifiche</i></p> <p>IL SMVP ha previsto che nell’ambito del Piano integrato della Performance 2022 si proceda a sistematiche verifiche e ridefinizioni delle disponibilità di bilancio utilizzabili nella realizzazione dei vari progetti contemplati dal Piano stesso. Dette verifiche e ridefinizioni sono rese possibili grazie alla puntuale indicazione dei collegamenti specifici intercorrenti tra i singoli obiettivi strategici, i diversi obiettivi operativi che ad essi si riferiscono, e le pertinenti coordinate di budget.</p> <p>Il SMVP prevede, inoltre, l’introduzione graduale di un processo di valutazione del direttore generale, dei dirigenti e dei responsabili di secondo livello ad opera dei loro collaboratori (c.d. valutazione bottom-up).</p> <p>Infine, il SMVP prevede che sia annualmente effettuata un’indagine censuaria sul benessere organizzativo.</p>
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	Si	Riferimento: SMVP (pag.11)
3.	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?	Altro	<p><i>Se “Altro” specificare</i></p> <p>Nel SMVP non è presente una definizione puntuale della nozione di “Performance istituzionale”. Essa è, tuttavia, reperibile nel Piano Strategico di Ateneo 2020-2022 e nelle Relazioni annuali del MR riguardanti il monitoraggio del grado di attuazione dello stesso Piano Strategico, dei vari obiettivi operativi e delle azioni nei quali esso si articola. Dal canto loro, i concetti di Performance organizzativa e Performance individuale sono chiaramente esplicitati nello stesso SMVP (pag. 9 SMVP e pag. 17 e ss.)</p>
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	Si	



5. Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Si	<p><i>Se "si" indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto</i></p> <p>I comportamenti organizzativi non sono sistematicamente differenziati in base al ruolo ricoperto in quanto si assume che ciascuno di quelli presenti nell'Ateneo sia uniformato a 5 criteri fondanti elencati nell'Allegato 1 del SMVP (pag. 38 e ss.).</p>
6. 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	
7. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	Si	
8. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Si	<p><i>Se "si" indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi</i></p> <p>Il SMVP prevede un monitoraggio sistematico del grado di attuazione dei compiti e degli obiettivi assegnati a ciascun ruolo organizzativo, seguito da un processo di autovalutazione finale che è successivamente controllato dal coordinatore dell'ufficio/area/direzione e sulla cui base si procede alla valutazione finale.</p>
9. 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)		<p>I fattori di valutazione del Direttore Generale sono:</p> <p>a. Obiettivi (peso: 60%): Gli obiettivi sono definiti ed assegnati al Direttore generale, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, con un indicatore e un valore di risultato atteso (target). Possono essere obiettivi di performance organizzativa e/o di performance individuale, totalmente o parzialmente corrispondenti a obiettivi operativi inseriti nel "Piano della Performance della struttura gestionale" per il periodo di riferimento.</p> <p>b. Capacità manageriali (peso: 20%): rispondenza dei comportamenti organizzativi adottati rispetto al livello massimo (di riferimento) richiesto dal ruolo di capacità manageriali.</p> <p>c. Capacità di creare reti interne (peso: 10%): capacità di interpretare in senso attuativo le linee e gli indirizzi politici e di essere perno di trasmissione tra la componente politica e accademica e quella gestionale (tecnico amministrativa) di ateneo, favorendo la creazione di reti interne.</p> <p>d. Valutazione bottom-up (peso: 10%): è effettuata dai dirigenti (I livello) alla luce dei comportamenti del DG espressivi delle sue capacità gestionali e delle sue capacità individuali di efficace ed efficiente interpretazione del proprio ruolo (con pesi pari al 65% per le capacità gestionali e al 35% per le capacità individuali).</p> <p>La valutazione dei risultati di performance del DG è effettuata dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Rettore. In particolare, il Rettore acquisisce la proposta di valutazione avanzata, sulla base della Relazione sulla performance organizzativa e di altro materiale a supporto, dal Nucleo di valutazione in merito al grado di conseguimento di risultati, valuta le capacità manageriali e la capacità di costruire reti interne e propone al Consiglio di amministrazione la valutazione complessiva del Direttore generale.</p>



10. 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)	<p>La valutazione interessa le seguenti dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati (peso = 50%); gli obiettivi sono assegnati dal Direttore generale e sono, di norma, obiettivi già contenuti nel Piano delle performance della struttura gestionale.b) coerenza comportamenti rispetto alle competenze manageriali attese (peso = 25%);c) coerenza comportamenti rispetto a valori organizzativi (peso = 15%)d) valutazione bottom-up (peso = 10%).
<p>Il risultato finale è pari alla media ponderata dei risultati conseguiti nelle quattro dimensioni considerate.</p> <p>La valutazione dei risultati è effettuata dal DG secondo il modello cascading (ma nel SMVP non è esplicitato che è il DG a farlo)</p>	
11. 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)	<p>Il sistema si basa sui seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none">• responsabilità diffusa della valutazione, con l'attribuzione del ruolo di valutatore a tutte le persone che hanno una funzione di coordinamento• partecipazione attiva dei valutati con il ricorso all'autovalutazione, con l'introduzione nel processo di momenti di confronto capo-collaboratore nel corso dell'anno• trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati del processo
<p>La valutazione si differenzia in base al livello di responsabilità del Responsabile di secondo o terzo livello</p>	
<p>La valutazione del personale di secondo livello interessa le seguenti dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuale assegnati (peso = 50%); gli obiettivi assegnati dai responsabili diretti (Direttore generale, dirigenti o responsabili accademici) possono essere obiettivi contenuti nel Piano delle performance o possono riferirsi ad altri risultati attesi;b) coerenza comportamenti rispetto alle competenze manageriali attese (peso = 20%);c) coerenza comportamenti rispetto a valori organizzativi (peso = 20%);d) valutazione bottom-up (peso = 10%).	
<p>Il risultato finale è pari alla media ponderata dei risultati conseguiti nelle quattro dimensioni considerate.</p>	
<p>La valutazione del personale di terzo livello interessa le seguenti dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuale assegnati (peso = 40%); gli obiettivi assegnati dai responsabili diretti possono essere obiettivi contenuti nel Piano delle performance o possono riferirsi ad altri risultati attesi;b) coerenza comportamenti rispetto a valori organizzativi (peso = 60%).	
<p>Il risultato finale è pari alla media ponderata dei risultati conseguiti nelle quattro dimensioni considerate.</p>	
12. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p>Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>Creare momenti di sensibilizzazione diffusione della cultura della performance, connessione col Sistema premiale come strumento e non come fine. Nella giornata della trasparenza offrire questa diffusione</p> <p>Introdurre un dizionario dei comportamenti organizzativi dal quale attingere per affidare specifici comportamenti legati ai ruoli che si hanno nell'organizzazione.</p>



13. 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)	1) obiettivi di performance 2) piano del lavoro agile 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione 4) elenco delle procedure da semplificare 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione 7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi	
14. Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	Si	
15. 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)	Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici	
16. Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	Si	<i>Se "si" indicare quali</i> Gli obiettivi collegati al PNRR sono i seguenti: - Riduzione della dispersione studentesca e equilibrio nella rappresentanza di genere - Aumentare l'attrattività dei corsi di studio per ampliare l'accesso alla formazione universitaria - Rafforzamento delle competenze trasversali e formative acquisite dagli/dalle studenti/studentesse - Migliorare la qualità della didattica attraverso la formazione dei/delle docenti e l'utilizzo di metodologie didattiche innovative - Massimizzare gli esiti occupazionali e sviluppare la capacità di intrapresa - Miglioramento dell'accessibilità alle borse per il diritto allo studio - Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee - Aumentare la quantità dei progetti competitivi finanziati - Sostenere la produzione scientifica dei/delle docenti dei collegi di dottorato - Accrescere l'attrattività dei corsi di dottorato - Valorizzare il dottorato di ricerca - Valorizzare e diffondere i risultati della ricerca universitaria presso imprese ed enti - Individuare e promuovere nuove idee di impresa che provengono da docenti, ricercatori/ricercatrici e studenti/studentesse - Rafforzare e valorizzare i rapporti dell'Ateneo con il sistema produttivo e istituzionale
17. 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)	Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.	In base alla PRO3 2021-2023 (vd. documento allegato) si può facilmente verificare che tutte tali progettualità sono state inserite tra gli obiettivi istituzionali nella bozza di Piano strategico 2023-2025 (vd. tabella 1 pag.17 e ss)



18. 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?	Si	<i>Se "si" indicare quali</i> Gli obiettivi mutuati da MUR, ANVUR al netto del PNRR e della PRO3 sono (vd. tabella 1 pag.17 e ss): <ul style="list-style-type: none">- Qualificazione dell'offerta formativa anche in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo- Aumentare il numero dei prodotti della ricerca che soddisfano i criteri di qualità stabiliti dall'ANVUR e si collocano nella fascia alta sulla base delle metriche di valutazione VQR- Promozione e riconoscimento delle attività di terza missione svolte nei Dipartimenti. Attivazione del Fondo Unico Terza Missione (FTM)- Promuovere la mobilità studentesca- Promuovere le esperienze all'estero dei/delle docenti e dei/delle Dottorandi/e- Aumentare il numero di studenti/studentesse internazionali meritevoli e diversificare la provenienza geografica- Aumentare l'attrattività di studentesse nelle classi STEM- Aumentare il numero di/delle laureati/e che provengono da famiglie con condizioni socio-economiche non elevate- Promuovere il reclutamento di giovani ricercatori, anche a valere su fondi esterni e/o dipartimentali- Formazione del personale- Stabilizzazione dell'organico- Garantire la sostenibilità dell'offerta formativa e un adeguato rapporto studenti/docenti nei CdS- Attivare le misure necessarie per soddisfare requisiti e indicatori previsti dal modello di qualità ANVUR, in modo da arrivare preparati alla prossima visita di accreditamento periodico
19. La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	Sempre	
20. Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi	
21. Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none">1) Efficacia2) Efficienza3) Qualità percepita (customer satisfaction)4) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)5) Tempistiche/scadenze	
22. Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none">1) Si tiene conto delle serie storiche2) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili	
23. In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	Si	
24. Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Si	



25. Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	Si	<i>Se "si" specificare quale utenza è coinvolta</i> Nel SMVP la performance organizzativa è valutata anche sulla base della soddisfazione di/delle docenti e studenti/studentesse sui servizi erogati (vd. pag. 34 SMVP) Nella bozza di Piano Strategico 2023-25 si prevede un indicatore relativo alla soddisfazione degli/delle studenti/studentesse specializzandi/e e uno relativo alla soddisfazione dei/delle laureati/e.
26. Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	Questionari	<i>Se "Questionari" specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.</i> Indagini Good Practice, Almalaurea, di ateneo (indagine worklife-balance)
27. L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	Si	I risultati sulla soddisfazione dell'utenza sono resi disponibili ai responsabili e ai dirigenti per valutare azioni da realizzare negli anni successivi. In generale, le azioni poste in essere nel PS e nel PiP tengono conto anche di queste rilevazioni.
28. 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?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) si rimodula l'obiettivo	Si verifica la fattibilità dell'azione e l'eventuale rimodulazione delle attività e/o target. La rimodulazione è ammessa se e solo se i fattori ostativi sono esogeni all'operato del responsabile.
29. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne	
30. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	No	Si ricorda comunque che gli uffici di supporto svolgono sistematiche attività di controllo e di monitoraggio dei risultati raggiunti in tutti i progetti previsti dal Piano strategico e dal Piano delle Performance.