



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

Nucleo di Valutazione
Organismo Indipendente di Valutazione

Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito del PIAO (Allegato 3 della Relazione annuale all'ANVUR)

L'analisi complessiva del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Ateneo per il ciclo 2025 evidenzia significativi aggiornamenti, sia sul piano metodologico sia organizzativo. Nei primi venti punti di valutazione emerge una solida struttura di riferimento, con particolare attenzione alla definizione delle responsabilità e alla chiarezza delle procedure. In particolare, viene confermata la formalizzazione del modello di valutazione, che prevede una distinzione precisa tra le diverse categorie di personale e ruoli (punti 1-5). Il sistema è strutturato per garantire la trasparenza nella misurazione della performance individuale e organizzativa, anche se si rilevano alcuni ambiti di significativo miglioramento nella modulazione dei pesi tra le varie componenti della performance (punti 6-10). La pianificazione degli obiettivi avviene attraverso una definizione gerarchica, con gli obiettivi strategici declinati a livello delle unità organizzative e successivamente a livello individuale, seppur con una certa rigidità nei meccanismi di assegnazione e revisione (punti 11-15). È inoltre evidenziata l'importanza di un adeguato coinvolgimento del personale nella definizione degli obiettivi, elemento che risulta ancora parzialmente implementato (punto 16).

Un altro aspetto rilevante riguarda la raccolta e la gestione delle informazioni per la valutazione: la qualità, la completezza e l'aggiornamento dei dati risultano in generale adeguati, con fonti multiple a supporto della misurazione, ma emerge la necessità di rafforzare l'omogeneità e la standardizzazione degli indicatori utilizzati (punti 17-20). Il Sistema inoltre integra in modo crescente elementi di formazione e sviluppo delle competenze, in linea con le direttive ministeriali, puntando su leadership e digitalizzazione come leve strategiche di miglioramento continuo. Proseguendo con l'analisi della sotto-sezione dedicata alla Performance (punti 21-32), si osservano alcuni limiti nella coerenza tra gli obiettivi di Valore Pubblico e quelli di performance, con un allineamento ancora parziale e una strutturazione degli indicatori poco multidimensionale. La definizione dei target appare disomogenea e poco supportata da criteri oggettivi, mentre la mancata assegnazione di obiettivi specifici a strutture (es. ai Dipartimenti) e l'assenza di indicatori di soddisfazione dell'utenza evidenziano aree di miglioramento significative.

Nonostante ciò, il modello presenta punti di forza quali la pianificazione sistematica del monitoraggio annuale e l'adozione di fonti dati certificate e affidabili. Inoltre, l'Ateneo ha già pianificato l'integrazione nel prossimo ciclo di performance di indicatori volti a misurare la qualità del servizio e la soddisfazione dell'utenza, nonché l'implementazione di attività formative mirate allo sviluppo delle competenze strategiche. In sintesi, l'Ateneo ha posto solide basi per un sistema di valutazione più strutturato e aggiornato, che richiede tuttavia ulteriori interventi per migliorare la chiarezza nella definizione degli obiettivi, la coerenza tra Valore Pubblico e performance, la partecipazione degli stakeholder e la multidimensionalità della misurazione, al fine di garantire un sistema di gestione della performance sempre più efficace e trasparente.

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	<p>Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)</p> <p>No</p> <p>Altro (specificare)</p>	<p>SI</p> <p>1) Modifica dei pesi della misura percentuale dell'incidenza degli elementi che compongono la performance del personale senza incarico – Modifica peso percentuale incidenza della performance istituzione del personale di staff e del personale di segreteria di rettorato e direzione</p> <p>2) Definizione del modello di valutazione delle Elevate Professionalità e dei Responsabile di Funzione specialistica/attività specifica</p> <p>3) Valutazione in caso di inserimento nel contesto organizzativo di nuove unità di personale in corso d'anno o trasferimento di unità di personale da un'unità organizzativa ad un'altra.</p> <p>4) Modifica dei criteri per la valutazione dei comportamenti organizzativi</p> <p>5) In sede di misurazione e valutazione degli obiettivi, associazione del target al livello di realizzazione dell'obiettivo pari a 100</p>
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<p>Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</p> <p>No</p> <p>Altro (specificare)</p>	<p>Si.</p> <p>L'allegato 2 al SMVP è articolato in una pluralità di Tabelle da utilizzare per la valutazione dei comportamenti organizzativi, differenziate in base al ruolo ricoperto.</p>
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?	<p>1) Si</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Si</p>

4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	NO
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) No Altro (specificare)	Sì Il SMVP prevede, per ciascuna categoria di soggetti valutati (es. Dirigenti, responsabili di II livello, ecc...), che il valutato effettui una autovalutazione per singolo obiettivo (organizzativo e individuale) – proponendo un punteggio compreso tra 0 e 5 a seconda del grado di realizzazione dell’obiettivo stesso; successivamente, il valutatore, effettuata la disamina dei risultati, comunica al valutato la misurazione della prestazione e la valutazione, previo confronto su quanto risultante critico o migliorabile.
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 struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale non è variata rispetto all’anno precedente
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 struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti non è variata rispetto all’anno precedente

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
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)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 2) Sì, per il Direttore Generale; 3) Sì, anche per altri Dirigenti 4) No 5) Altro (specificare)	3) Sì, anche per altri Dirigenti
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026			
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?	1) Sì 2) In parte 3) No	2) In parte Nel PIAO 2025- 2027, l'integrazione è presente in quanto gli obiettivi operativi del Direttore Generale e dei Dirigenti sono ricondotti agli obiettivi generali indicati nel Piano Strategico. Tuttavia la funzione di governo

			dell'organizzazione potrebbe essere ulteriormente valorizzata
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	<p>Sì (Valore Pubblico e Strategie)</p> <p>Sì (solo Valore Pubblico)</p> <p>No</p>	SI (solo Valore Pubblico) nel PIAO 2025-27
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	<p>1) Meno di 5</p> <p>2) Tra 5 e 10</p> <p>3) Tra 11 e 15</p> <p>4) Più di 15</p>	3) Tra 11 e 15
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	<p>1) Sì interni ed esterni</p> <p>2) Sì esterni</p> <p>3) Sì interni</p> <p>4) No</p>	4)No, gli obiettivi di valore pubblico sono stati enucleati dal Piano Strategico
15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	<p>1) Sì</p> <p>2) No</p>	1)SI
16.	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...)	<p>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</p> <p>2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico</p> <p>3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance</p> <p>4) No</p>	4)NO nella misura in cui non è stata prevista una voce che evidenzii il riferimento agli indirizzi MUR e ANVUR
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<p>1) Sì per tutti gli obiettivi</p> <p>2) Sì per alcuni</p> <p>3) No</p>	1)SI per tutti gli obiettivi
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<p>1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</p> <p>2) Sì (indicatori e fonte dei dati)</p> <p>3) Sì (indicatori e target)</p> <p>4) No</p>	3)SI (indicatori e target) Per quanto concerne la fonte dei dati essa è rinvenibile nel Piano strategico 2024-26 atteso che gli obiettivi di valore pubblico coincidono con alcuni degli obiettivi strategici
19.	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	<p>1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori;</p> <p>2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi</p>	Recepimento ampio: il piano formativo 2025, parte integrante del PIAO 2025-27 prevede una formazione in materia di leadership e soft skills, valori e principi (anticorruzione e trasparenza, syllabus), transizione amministrativa (codice dei contratti, accesso ai fondi e

	(leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	<p>formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo;</p> <p>3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo;</p> <p>4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici;</p> <p>5) Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale</p> <p>6) Altro (specificare)</p>	<p>gestione PNRR), transizione digitale (cybersicurezza, competenze digitali, syllabus). Si tratta di ambiti formativi che l'Ateneo aveva già previsto anche nel Piano formativo 2024- 2026 che recepisce gli Orientamenti delineati dalla Direttiva 23 marzo 2023 e il decreto del 28 giugno 2023 del Ministro per la PA.</p>
20.	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?	<p>1) Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;</p> <p>2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.);</p> <p>3) Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti;</p> <p>4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva;</p> <p>5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo;</p> <p>6) Altro (specificare)</p>	<p>2) Sì con adattamenti: il PIAO 2025-27 fa espressamente menzione dell'obiettivo delle 40 ore. In sede di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti, il monte ore indicato è stato adattato alle esigenze dell'ateneo per questo primo anno, fermo restando che si tenderà a raggiungere pienamente l'obiettivo.</p>

Performance			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	2) In parte, in quanto, da un lato, nel PIAO 2025-2027 gli obiettivi di performance istituzionale si sovrappongono e coincidono con quelli di valore pubblico; invece, quelli di carattere operativo sono ricondotti, ove possibile, attraverso un'azione di trasposizione sul piano amministrativo, agli obiettivi generali indicati nel Piano Strategico.
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità Caratterizzato da alcune modifiche 2) Caratterizzato da significative modifiche	2) Caratterizzato da alcune modifiche se si considera che il PIAO precedente non descriveva in modo specifico gli obiettivi di valore pubblico.
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) 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)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) e 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	4) NO, mai ad ogni obiettivo è associato un solo indicatore
25.	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)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) Tempistiche/scadenze Altro (specificare)	Le due tipologie più comuni sono la n. 1) Efficacia e la n. 6) Tempistiche/scadenze, con una prevalenza di quest'ultima.

26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili. Tuttavia si precisa che laddove disponibili si tiene conto delle serie storiche (criterio 1) per la definizione delle baseline e da due anni l'Ateneo ha aderito al progetto Good Practice; si sta valutando la possibilità di introdurre quale benchmark esterno le risultanze delle elaborazioni dei dati ricavati dal progetto.
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	2) No, tuttavia le schede degli obiettivi assegnati alle unità organizzative di livello non dirigenziale prevedono il campo per le risorse da valorizzarsi ove possibile. È in fase di studio un processo per l'allineamento tra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio.
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	2) NO, tuttavia già dalla prossima programmazione della performance si darà impulso affinché gli obiettivi organizzativi siano ancorati ai documenti programmatici dei dipartimenti.
29.	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)	2) NO, tuttavia, al fine di superare una valutazione della performance fondata unicamente sul grado di conseguimento degli obiettivi, si prevede di introdurre un meccanismo che tenga in considerazione anche la rilevazione e misurazione della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione per le prestazioni erogate. L'Ateneo nel 2024 ha aderito per il primo anno al progetto Good Practice ma non si è servito del report finale ai fini della valutazione della performance in tanto perché è necessario familiarizzare con gli strumenti di rilevazione e poi perché occorre definire il meccanismo più idoneo a ricondurre i dati oggetto di rilevazione con i dati oggetto della misurazione valutazione della performance.
30.	Se SI (al punto 29), 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.)	
31.	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 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	1), 2), 3)

32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il monitoraggio del ciclo della performance si svolge ogni anno nel mese di luglio. Le unità assegnatarie di obiettivi ricevono la scheda su cui registrare lo stato di attuazione degli obiettivi e da restituire all'ufficio competente. In questa occasione vengono anche calendarizzati degli incontri per offrire supporto atto a superare eventuali criticità legate alla realizzazione degli obiettivi.
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì attraverso la verifica con l'Ufficio di supporto, dei dati e della documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi e attraverso le audizioni alla governance e, nello specifico, incontri dedicati con il DG.