Relazione del Nucleo di Valutazione ai fini del sistema AVA - valutazione della performance anno 2025

Seduta del Nucleo di Valutazione del 20 ottobre 2025

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: Già Ordinario di Scienze infermieristiche, Università di Verona
Prof. Sandro Stanzani: Associato di Sociologia, Università di Verona
Andreina Stratu: rappresentante della componente studentesca

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 – 8738 – 8229 – 8087, nelle persone di:

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

L'Ufficio fa parte dell'Area Pianificazione e Controllo Direzionale, coordinata dalla Dott.ssa Antonella Arvedi.

Sommario

1 Premessa 3
2 Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università 3

1 Premessa

Questo capitolo, come tutti i precedenti, tiene in debito conto le "Linee guida 2025 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". Ed è di questa facoltà che in questa sede si è fatto uso.

2 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?	Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)	- l'eliminazione del vincolo rappresentato dalla subordinazione dell'attuazione del processo di valutazione bottom-up al livello di benessere organizzativo emergente dall'apposita indagine condotta nell'ambito del progetto Good Practices coordinato dal Politecnico di Milano. Fino allo scorso anno, invece, il SMVP prevedeva di procedere alla valutazione bottom-up solo se il grado complessivo di benessere emergente da quest'ultima superasse uno specifico valore di soglia (fissato, nel 2024, a 3,1 riferito a una scala 1-6).; - l'estensione della procedura di conciliazione anche al personale dirigente. Nel sistema in vigore al 2024, all'opposto, essa era prevista solo per il personale TA; - l'eliminazione di alcune schede di valutazione su supporto cartaceo, riportate negli allegati 4, 5 e 6 del documento contenente il SMVP, e la loro sostituzione con valutazioni effettuate in modalità telematica e archiviate nel sito Web dell'Ateneo; - La direttiva del Ministro per la PA, Sen. Paolo Zangrillo del 14 gennaio u.s., ha richiesto interventi sul Sistema relativamente alla valutazione del Direttore Generale, dei dirigenti e di tutto il Personale TA dell'Ateneo

2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)	I comportamenti organizzativi non presentano una differenziazione sistemica in base al ruolo ricoperto, in quanto si assume che tutti coloro che operano nell'Ateneo siano uniformati a cinque criteri fondanti elencati nell'Allegato 1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), a partire dalla pagina 40.
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 (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)	Il SMVP stabilisce che, per la valutazione delle prestazioni individuali, sia necessario monitorare sistematicamente il grado di attuazione dei compiti e degli obiettivi assegnati a ciascun ruolo organizzativo. Successivamente, si procede a un processo di autovalutazione finale, che è poi sottoposto a controllo da parte del/della responsabile dell'ufficio/area/direzione. Sulla base di tale controllo, si procede alla valutazione finale. La differenziazione tra misurazione e valutazione dovrebbe essere accentuata in modo più marcato per quanto concerne la performance organizzativa.

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		L' architettura del sistema di valutazione del Direttore Generale è rimasta invariata 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
8.	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	

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)	Valutazione dal basso dei Dirigenti Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 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)	Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità;	
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?	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 (Valore Pubblico e Strategie)	
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	Più di 15	
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	Sì interni	
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?	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 (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR,	Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance	

	AVA, ecc…)		
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	Sì per tutti gli obiettivi	
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	Sì (indicatori e target)	
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 (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori	
20.	Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del	Sì, completamente: I dirigenti hanno tra gli obiettivi quello di definire e assegnare ai propri collaboratori piani formativi	

	personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro- capite?	individuali (40 ore/anno) cfr. SMVP 2025. Inoltre, l'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale.	
Performance			
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	Sì	
22.	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	
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).	
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	Nella maggior parte dei casi	
25.	Quali delle seguenti tipologie	Efficacia Efficienza	

	di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)		
26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	Si tiene conto delle serie storiche Si fa riferimento a benchmark interni Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili	
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse **finanziarie destinate alla loro realizzazione?**	Sì	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Sì	
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)	Componente studentesca e corpo docente

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.)	Indagini di Customer Satisfaction delle Good Practice
31.	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	
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il monitoraggio delle prime due sottosezioni è regolato dalle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Le Strutture effettuano il monitoraggio intermedio e finale, sottoponendone le risultanze al NdV. In sede di monitoraggio intermedio, il NdV verifica, respinge o avalla le motivazioni di eventuali proposte di modifica dei progetti (avanzate dalle Strutture) e, in sede di valutazione finale antecedente alla Relazione della performance, verifica la bontà del grado di raggiungimento del target proposta dal responsabile di progetto (PM). Il Nucleo di Valutazione, pertanto: - verifica – tramite il monitoraggio effettuato dagli uffici - l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento; - conferma/respinge la necessità o l'opportunità di adottare interventi correttivi in corso di esercizio, da sottoporre

			all'attenzione del CdA. Il Consiglio di Amministrazione approva la relazione annuale sulla performance, che è stata precedentemente validata dal Nucleo di Valutazione, nella quale sono evidenziati, in forma consuntiva, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, nonché con la rilevazione degli eventuali scostamenti. Il Nucleo di Valutazione, inoltre, garantisce la pubblicazione sul sito web di Ateneo, conformemente alle normative sulla pubblicità e trasparenza.
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	Altro (specificare)	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 PIAO.