



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS

RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 2025

Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della
Performance

Allegato 3: 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?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Le principali novità hanno riguardato: <ul style="list-style-type: none"> - la previsione di fasce di raggiungimento di risultato per gli obiettivi di performance organizzativa di Scuola e di Area; - la previsione di meccanismi di calibrazione (sia in fase di assegnazione degli obiettivi sia in fase valutativa) - la esplicita e puntuale previsione delle fasi in cui partecipa al processo il valutato; - sono state rese più chiare e complete le tabelle di retribuzione dei risultati.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	il SMVP IUSS prevede la differenziazione tra le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi di: <ul style="list-style-type: none"> - Direttore generale; - per il personale con responsabilità - personale senza incarichi di responsabilità
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?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Alla sezione "6.3.2.1 Composizione valutazione performance individuale" è riportata una tabella con tutte i pesi delle variabili a seconda del ruolo ricoperto.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Nel paragrafo "6.1 Valutazione della performance istituzionale" viene descritta la differenza.

5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Il sistema prevede una fase di programmazione degli obiettivi seguita da una fase di misurazione dei risultati, cioè un'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati; vengono raccolti tramite il monitoraggio i risultati a livello di performance istituzionale e organizzativa.</p> <p>Tale monitoraggio del raggiungimento dei risultati è compiuto dalla Scuola tramite una valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi nel mese di giugno (dati al 30 maggio) e un report finale nel mese di gennaio sui risultati raggiunti al 31 dicembre di ogni anno. Lo stato di avanzamento di giugno è l'occasione per valutare lo scostamento dell'azione della Scuola dagli obiettivi e proporre eventualmente una rimodulazione o revisione degli stessi. Sulla base dei risultati raggiunti e rendicontati nel report finale si effettua la valutazione sulla performance istituzionale e organizzativa; vengono poi compilate le singole schede dei comportamenti degli individui e raccolti i dati riferiti alla soddisfazione degli stakeholders (Customer Satisfaction e Rilevazione Opinioni Allievi)</p>
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	<p>Il processo di valutazione della prestazione del Direttore Generale prevede che il Senato accademico assegni gli obiettivi, che vengono declinati in macro-azioni e azioni, con l'indicazione del relativo peso, nel PIAO per l'anno di riferimento. Gli obiettivi vengono pesati in maniera diversa a seconda della rilevanza attribuita ai fini della performance organizzativa.</p> <p>La performance individuale del Direttore generale è la media ponderata di 3 elementi: Performance organizzativa; comportamenti organizzativi; customer satisfaction.</p> <p>A fine anno, il processo di valutazione, a valle delle singole autovalutazioni, dei risultati raggiunti prevede: una relazione del Direttore generale con il</p>	

		rendiconto delle attività svolte; la scheda di valutazione dei comportamenti compilata da parte del Rettore; un parere del Nucleo di Valutazione; una deliberazione del Senato accademico e del Consiglio direttivo e di sorveglianza dell'indennità proporzionata alla valutazione finale.	
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		non ci sono altri Dirigenti oltre il Direttore Generale
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	
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)	<p>1) Valutazione dal basso dei Dirigenti</p> <p>2) Valutazione tra pari del personale</p> <p>3) Valutazione collegiale</p> <p>4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</p> <p>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</p> <p>6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</p>	<p>Performance interviews (autovalutazione e colloqui intermedi)</p> <p>Meccanismi di calibrazione</p>

		<p>7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)</p> <p>8) Altro (specificare)</p>	
10.	<p>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)</p>	<p>1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità;</p> <p>2) Sì, per il Direttore Generale;</p> <p>3) Sì, anche per altri Dirigenti</p> <p>4) No</p> <p>5) Altro (specificare)</p>	<p>Non avendo lo IUSS altri dirigenti oltre il Direttore generale, l'obiettivo è stato assegnato al Direttore generale e a cascata sul Responsabile dell'Area Bilancio</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026			
Valore Pubblico			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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?	<p>1) Sì</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p>	
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	<p>1) Sì (Valore Pubblico e Strategie)</p> <p>2) Sì (solo Valore Pubblico)</p> <p>3) No</p>	Gli obiettivi di valore pubblico della Scuola sono individuati nel Piano di programmazione Triennale in stretta connessione quelli del Piano di Orientamento strategico. per ogni obiettivo sono identificati l'obiettivo strategico di Scuola, l'SDG, l'impatto, l'indicatore di Valore Pubblico, il metodo di rilevazione, il dato di partenza, il valore target, il periodo di rilevazione del valore target, il riferimento all'obiettivo collegato, la fonte dato e gli stakeholder di riferimento. Gli stessi obiettivi sono integrati nel PIA
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>	
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>	La sede di discussione degli obiettivi e dei contenuti del Piano di programmazione è stata il Senato accademico che vede la presenza dei rappresentanti degli allievi dei Corsi ordinari e dei Corsi di dottorato oltre alla presenza del rappresentante dei collegi di merito del sistema pavese.
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>	"I.A.D. Obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile"

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>	Gli obiettivi di valore pubblico fanno esplicitamente riferimento agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Gli obiettivi di performance istituzionale e gestione della Scuola sono direttamente o indirettamente riconducibili alle linee strategiche di programmazione triennale del Ministero, gli obiettivi PRO3 e i relativi indicatori scelti dalla Scuola sono integrati nel Piano di programmazione triennale.
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>	
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>	
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)?	<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 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>Altro (specificare)</p>	

20.	<p>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>	<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>3) Altro (specificare)</p>	<p>È stata prevista una formazione media di 40 ore per ciascun dipendente</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	Gli obiettivi di valore pubblico sono individuati nell'ambito degli obiettivi di performance istituzionale della scuola, che sono declinati in obiettivi gestionali nell'ambito del PIAO
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 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	È stato ufficializzato un nuovo obiettivo di Valore Pubblico, già perseguito dalla Scuola, ma non inserito in precedenza nel documento. Inoltre gli obiettivi non sono più solo in forma tabellare, ma vi è una parte testuale che esplica l'obiettivo nella realtà IUSS
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) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	
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	
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) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	

26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>1) Si tiene conto delle serie storiche</p> <p>2) Si fa riferimento a benchmark interni</p> <p>3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)</p> <p>4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</p> <p>5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</p> <p>6) altro (specificare)</p>	Si tiene conto del dato di partenza e dell'andamento del precedente triennio.
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<p>1) Si</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	Sotto ciascun obiettivo vi è l'indicazione del capitolo di spesa a bilancio
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<p>1) Si</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	Nel PIAO vengono riportati gli obiettivi di Programmazione triennale ove sono definiti gli obiettivi delle due Classi.
29.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<p>1) Si (specificare quale utenza è coinvolta)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Si, negli obiettivi assegnati alle Classi vi sono obiettivi per i PhD legati ai risultati della ROS e Almalaurea.</p> <p>Per gli allievi CO non sono presenti direttamente tale tipologia di obiettivi, ma vi sono obiettivi (come quelli legati ai servizi agli allievi) che discendono direttamente dal protocollo del Direttore generale di analisi dei risultati della rilevazione delle opinioni degli allievi</p>
30.	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</p> <p>2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)</p>	Questionari d'ateneo di rilevazione delle opinioni degli allievi, questionari somministrati da Almalaurea e la Customer Satisfaction somministrata al personale docente-ricercatore-assegnista e al personale TA
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>1) dati certificati e pubblicati</p> <p>2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</p> <p>3) anche dati dell'ateneo</p> <p>4) anche dati esterne</p> <p>5) nessuna fonte specifica</p>	

		6) altro (specificare)	
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	La Scuola ha adottato un sistema di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi programmati al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive o eventuali revisioni dei target a seguito di variabili intervenienti. Il monitoraggio, che si estende a tutti i livelli di programmazione, compreso il Piano di programmazione triennale, è compiuto dalla Scuola tramite una valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi nel mese di giugno (dati al 30 maggio) e un report finale nel mese di gennaio sui risultati raggiunti al 31 dicembre di ogni anno. In occasione del monitoraggio di giugno, vengono prese in considerazione eventuali necessità di revisione degli obiettivi	
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>1) Si (specificare con quale modalità)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	Attraverso la richiesta di produzione documentale a campione.