

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 2026?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì: maggiore chiarezza chiara distinzione tra il livello di pianificazione strategica e performance istituzionale e Performance organizzativa; indicazione volta a dare prevalenza agli indicatori di tipo quantitativo; introduzione di un meccanismo volto a tenere in considerazione anche la rilevazione e misurazione della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione per le prestazioni; inserimento nella scheda dei comportamenti organizzativi del personale senza incarico e delle Funzioni specialistiche, una ulteriore categoria "Disposizione all'acquisizione e consolidamento di conoscenze"; introduzione di meccanismi di

			valutazione collegiale (cfr paragrafo 12), volte ad evitare asimmetrie in sede di valutazione dei comportamenti organizzativi.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. In allegato al SMVP sono consultabili le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi, distinte per ruolo ricoperto (Direttore generale e Dirigenti, elevate professionalità, responsabili degli uffici, responsabili di funzione specialistica, personale senza incarico)
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) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì (cfr paragrafo 3 del SMVP 2026)
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. Il paragrafo 11 del SMVP 2026 dopo aver indicato i vari criteri per misurare gli obiettivi, si conclude con la specificazione secondo cui “La valutazione del risultato relativo all’obiettivo/indicatore potrà tenere conto di sopravvenute e non prevedibili motivazioni esogene rilevabili ...”

			(pag. 18)
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		Rispetto all'anno precedente sono variati i pesi delle dimensioni di performance che concorrono alla performance complessiva (cfr Figura 3 del SMVP 2026). Nel precedente SMVP la performance del Direttore Generale è legata per il 10% alla performance istituzionale, per l'80% alla performance individuale e per il 10% ai comportamenti organizzativi. Nell'attuale SMVP, la performance individuale del Direttore Generale è legata per il 20% al raggiungimento di obiettivi istituzionale, per il 55% al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e per il 25% ai comportamenti organizzativi.
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		Rispetto all'anno precedente sono variati i pesi delle dimensioni di performance che concorrono alla performance complessiva; inoltre è stata eliminata l'incidenza della performance organizzativa (cfr Figura 4 del SMVP). Nel precedente SMVP la performance dei Dirigenti era legata per il 10% alla performance istituzionale, per il 30% alla performance organizzativa, per il 30% alla performance individuale, e per il restante 30% ai

			comportamenti organizzativi. Nell'attuale SMVP la performance dei Dirigenti è legata per il 35% alla performance istituzionale, per il 30% al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e per il restante 35% ai comportamenti organizzativi.
--	--	--	--

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)	4) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde alla normativa di riferimento, anche se suscettibile di ulteriore perfezionamento
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)	3) Si veda il paragrafo 12 del SMVP 2026 e 5) Si veda la scheda dei comportamenti organizzativi predisposta per il Direttore Generale e i Dirigenti (all.2-tab. 1 del SMVP 2026)
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) Il SMVP 2026 prevede: - Tra gli obiettivi specifici individuali del Direttore Generale devono essere inclusi i seguenti obiettivi: a) Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, con un peso del 30% sul complesso

			degli obiettivi specifici individuali assegnati; - Tra gli obiettivi specifici individuali dei Dirigenti devono essere inclusi i seguenti obiettivi: a) Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, il cui peso è calibrato in relazione allo specifico incarico dirigenziale, con i vincoli specificati dalla normativa vigente.
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028			
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) Il PIAO si presenta come strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa nella misura in cui espone gli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti in funzione dell'attuazione degli obiettivi strategici. Il livello di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa potrebbe essere migliorato.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	2) Nel PIAO 2026/2028 sono riportati obiettivi di valore pubblico. Si tratta di obiettivi che coincidono con alcune azioni e relativi indicatori descritti nel Piano strategico e che sono stati selezionati in quanto ritenuti idonei a rivelare la propensione dell'Ateneo a creare valore pubblico e riconducibili agli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU. Le strategie per la loro attuazione sono quindi quelle messe in campo per l'attuazione degli obiettivi strategici, per cui potrebbero rinvenirsi in specifici obiettivi assegnati al Direttore Generale o ai Dirigenti.
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	3) Tra 11 e 15 (Cfr Tabella pagg. 7-9 del PIAO 2026-2028)
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	4) No
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?	1) Sì 2) No	1) 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, AVA, ecc...)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	4) No

17.	Se l'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico, nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni o comunque alle aree di miglioramento indicate dalla CEV?	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	4) L'Ateneo non ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico.
-----	--	---	---

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
18.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	1) Si per tutti
19.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati, baseline e target) 2) Sì (indicatori, fonte dati e target) 3) Sì (indicatori e fonte dei dati) 4) Sì (indicatori e target) 5) No	1) Indicatori, baseline e target (su base triennale così come previsti nel Piano strategico)
20.	In che misura il PIAO 2026-2028 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)?	1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori; 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; 3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo; 4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici; 5) Nessun recepimento: Il PIAO 2026-2028 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	2) Il Piano formativo allegato al PIAO 2026-2028 prevede l'attivazione di corsi di formazione riconducibili a 4 aree strategiche: leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, valori e principi.

21.	Il PIAO 2026-2028 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?	1) Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale; 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.); 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; 4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva; 5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2026-2028 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	3) Si premette che il PIAO 2026-2028 e il Piano formativo allegato al PIAO 2026-2028 distingue tra: 1. formazione di carattere generale 2. formazione di carattere specifico e 3. formazione di carattere tecnico-operativo. Il PIAO 2026-2028 prevede per tutti i dirigenti e per il Direttore Generale l'assegnazione di un obiettivo volto ad assicurare al 100% (target) del personale afferente all'Area almeno 25 ore di formazione di <u>carattere specifico</u> e di <u>carattere tecnico operativo</u>. Le 40 ore di formazione si raggiungono sommando alle 25 ore anche le ore di formazione di carattere generale cui provvede l'Ufficio che si occupa di formazione.
-----	---	---	--

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
Performance			
22.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	2) Si premette che, come per l'anno precedente, gli obiettivi di valore pubblico indicati nel PIAO si sovrappongono ad alcuni obiettivi strategici. Gli obiettivi di performance sono, di norma, definiti avendo a riferimento anche gli obiettivi strategici (e quindi anche quelli di valore pubblico).
23.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026 – 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 – 2028?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	1) in sostanziale continuità
24.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) 5) Obiettivi individuali a tutti i livelli	1) obiettivi istituzionali assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti 4) obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti Ai Responsabili delle unità organizzative di II e III livello nonché ai Responsabili di Funzione specialistica, sono assegnati obiettivi organizzativi e/o individuali ma non sono indicati nel PIAO.
25.	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

26.	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)	6) e 7) Sono utilizzati prevalentemente indicatori quantitativi (numeri e percentuali) e temporali (scadenze e tempistiche).
-----	--	--	--

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
27.	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)	6) la definizione dei target di performance deriva da un confronto tra chi assegna l'obiettivo e l'assegnatario
28.	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)	3) La scheda obiettivi prevede il campo destinato alla indicazione delle risorse finanziarie, compilato solo in alcuni casi. In molti casi gli obiettivi non richiedono poste di budget.
29.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	3) nella sezione performance si descrive in generale il ciclo della performance delle unità organizzative amministrative. Con riferimento ai Dipartimenti, il ciclo della performance prevede l'assegnazione di obiettivi alle unità organizzative (uffici) incardinate presso i Dipartimenti. Il SMVP 2026, al paragrafo 6, prevede che <i>"Per le unità organizzative afferenti ai Dipartimenti, almeno un obiettivo organizzativo è connesso al Piano strategico dipartimentale - all'interno delle specifiche aree di competenza dell'unità organizzativa-"</i>
30.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	3) Nella sezione Performance, si richiama a livello generale quanto previsto nel SMVP 2026, che ha introdotto un meccanismo volto a tenere

			in considerazione anche la rilevazione e misurazione della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione per le prestazioni erogate. Nello specifico, i risultati delle rilevazioni costituiscono, per il successivo ciclo della performance utile, il dato di partenza per la definizione e assegnazione di obiettivi volti ad assicurare un incremento della qualità/quantità dei servizi.
31.	Se SI (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	1)questionari good practice
32.	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) e 3) Il SMVP fa riferimento genericamente a "documentazione" senza specificare quali fonti di dati si possono utilizzare. La documentazione prevalentemente utilizzata ha un carattere di ufficialità ed è rappresentata da delibere, atti protocollati, autodichiarazioni, estratti da banche dati di ateneo.
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il monitoraggio intermedio 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. Le modalità operative e i termini per il monitoraggio sono descritte in una nota circolare diramata con cadenza annuale in anticipo rispetto alla scadenza (per il 2026 cfr nota prot.). La procedura prevede che sulle schede dovrà essere

			apposto il visto: -del dirigente per quanto concerne le unità organizzative della amministrazione centrale e i responsabili di funzione specialistica afferenti all'area; -dei direttori di dipartimento/presidenti dei centri, per quanto concerne gli uffici delle strutture decentrate e i responsabili di funzione specialistica afferenti al Dipartimento.
34.	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, a campione. La verifica viene svolta attraverso l'esame delle carte di lavoro e/o di quanto disponibile sul sito e/o delle relative delibere e attraverso colloqui e audizioni con il DG.

