

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della Performance dell'Università

	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)	Sì, l'Ateneo ha aggiornato l'SMVP estendendo anche al 2026 la sperimentazione della valutazione bottom up e peer to peer di Direttore Generale, Dirigenti ed Elevate Professionalità, con i medesimi criteri del 2025. A partire dal 2027 si prevede di ampliare la platea dei valutatori bottom-up, estendendo a tutti gli operatori, collaboratori e funzionari la possibilità di valutare i Responsabili di Ufficio, i Responsabili di Ripartizione e il Dirigente, afferenti alla propria Area. (SMVP 2026 – pag. 30)
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)	Sì l'SMVP prevede la valutazione dei comportamenti in modo differenziato a seconda dei profili di professionali. (SMVP 2026 – allegato “Scheda comportamenti”)
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)	Sì. L'SMVP prevede una pesatura differenziata degli elementi che compongono la performance complessiva del personale. Tale pesatura è diversa a seconda del grado di responsabilità del personale. (SMVP 2026 – da pag. 23)
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo indicatore target?	☐ 1) Sì ☐ 2) No ☒ 3) Altro (specificare)	L'SMVP specifica che sarà allegata al PIAO la matrice degli obiettivi, sia organizzativi sia individuali, nella quale per ogni obiettivo saranno indicati:

			• riferimento al Piano Strategico e agli impatti attesi • responsabilità (eventualmente distinguendo tra responsabilità politica e responsabilità gestionale) • eventuale budget necessario • indicatore • target (SMVP 2026 – pag. 19) L'SMVP specifica, inoltre, che la misurazione degli obiettivi di performance organizzativa può essere effettuata attraverso quattro tipologie di indicatori, ciascuna accuratamente descritta: • indicatori di stato delle risorse, • indicatori di efficienza • indicatori di efficacia, • indicatori di impatto (SMVP 2026 – pag. 17)
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)	Sì. L'SMVP distingue la fase di misurazione da quella di valutazione. (SMVP 2026 – pag. 7)
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	Non variata rispetto all'anno precedente	La valutazione del Direttore Generale non è cambiata rispetto all'anno precedente. Viene però specificato che nel 2026 continua la sperimentazione della valutazione bottom-up del Direttore Generale, da parte dei Dirigenti e da parte degli EP Responsabili delle Ripartizioni a supporto delle tre missioni istituzionali dell'Ateneo, afferenti alla Area Didattica e Servizi agli Studenti e all'Area Ricerca e III Missione. Sono oggetto di valutazione bottom-up del Direttore Generale le seguenti voci:

			sviluppo dei collaboratori, ascolto e programmazione (paragrafo 11 del SMVP 2026).
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 variata rispetto all'anno precedente	La valutazione dei Dirigenti top-down è rimasta invariata rispetto all'anno precedente (paragrafo 8.2 SMVP 2026). Tuttavia, il SMVP prevede per il 2026, seppur in via sperimentale, la valutazione peer to peer e bottom up dei Dirigenti da parte degli EP dell'Area, da parte dei Responsabili delle Ripartizioni Compliance, Ragioneria e Organi centrali che collaborano in maniera trasversale con le figure apicali, e da parte degli EP Responsabili delle Ripartizioni a supporto delle tre missioni istituzionali dell'Ateneo, afferenti alla Area Didattica e Servizi agli Studenti e all'Area Ricerca e III Missione (paragrafo 11 del SMVP 2026). Nella scheda comportamentale dei Dirigenti saranno oggetto di valutazione bottom-up le seguenti voci: sviluppo dei collaboratori, ascolto e programmazione. Saranno invece oggetto di valutazione peer to peer l'orientamento al risultato e il lavoro in team. La valutazione bottom-up e peer to peer dei Dirigenti è stata introdotta per dare corso alla Direttiva del Ministro Zangrillo del 28 novembre 2023.

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)	
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)	1) Come anticipato nei punti di attenzione 6 e 7, l'Ateneo ha avviato una fase sperimentale per dare corso alle indicazioni della Direttiva Zangrillo del 28 novembre 2023 e pertanto, accanto al tradizionale approccio alla valutazione del personale di tipo top-down e a quella da parte degli utenti dei servizi, a partire dall'anno 2025, sperimenta la valutazione: - bottom-up del Direttore Generale, da parte dei Dirigenti e da parte degli EP Responsabili delle Ripartizioni a supporto delle tre missioni istituzionali dell'Ateneo, afferenti alla Area Didattica e Servizi agli Studenti e all'Area Ricerca e III Missione; - bottom up dei Dirigenti da parte degli EP dell'Area, da parte dei Responsabili delle Ripartizioni Compliance, Ragioneria e Organi centrali che collaborano in maniera trasversale con le figure apicali, e da parte degli EP Responsabili delle Ripartizioni a supporto delle tre missioni istituzionali dell'Ateneo, afferenti alla Area Didattica e Servizi agli Studenti e all'Area Ricerca e III Missione;

			2) peer to peer dei Dirigenti e dei Responsabili di Ripartizione (EP). 4) L'Ateneo promuove la valutazione da parte di stakeholder esterni già dal 2019 prevedendo l'inserimento dei dati di customer satisfaction come componente della performance organizzativa. In particolare, si evidenziano le seguenti iniziative adottate dall'Ateneo per dare corso a tale valutazione partecipativa: - Partecipazione Progetto Good Practice; - Rilevazione soddisfazione studenti; - Consultazione dei rappresentanti del mondo del lavoro nell'ambito del sistema AVA. Per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo 10 del <u>SMVP 2026</u> "La Valutazione partecipativa". 5) ciascuna delle competenze presenti nella scheda di valutazione dei comportamenti dei Dirigenti concorre a comporre la leadership 6) a ciascun dirigente è assegnato formalmente l'obiettivo di assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti dell'Area alle iniziative formative in modo da garantire un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40
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)	Sì, questa tipologia di obiettivo è stata assegnata ai Dirigenti delle aree Economico-Finanziaria, Legale, Personale e Tecnica, oltre che a tutti i Segretari Amministrativi di Dipartimento. Si tratta di un obiettivo triennale che prevede un target incrementale. L'obiettivo è stato assegnato

			come obiettivo organizzativo anche all' Ufficio Pagamenti e Certificazione Crediti.
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	Si, l'architettura programmatica di Unife è strutturata sulla base di una logica di integrazione verticale, quindi sequenziale e discendente tra strumenti di programmazione riconducibili ai differenti livelli temporali (Piano di Mandato -> Piano Strategico -> Tattico-operativo). Il PIAO, partendo dagli obiettivi di Valore Pubblico programmati nel Piano Strategico, identifica le performance attese che ne costituiscono la principale leva di creazione.
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	Si, il PIAO e in particolare l'allegato alla <u>SottoSezione 2.1 VALORE PUBBLICO - PARTE FUNZIONALE</u>, riporta tutti e 4 gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Ateneo e le azioni strategiche funzionali al loro perseguimento. Per ciascun obiettivo sono riportati in forma tabellare la descrizione dell'obiettivo strategico, il prorettore o delegato di riferimento, il referente amministrativo e l'insieme degli indicatori di impatto necessari a misurare l'efficacia dell'azione stessa.
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	Sono presenti 4 Obiettivi di Valore Pubblico (VP1 Didattica, VP2 Ricerca, VP3 Terza Missione, VP4 Governance integrata).

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	Sì, le tabelle 11, 12, 13 e 14 del PIAO 2026-2028 , riportano per ciascuno dei quattro obiettivi di Valore Pubblico, l'elenco degli stakeholder (interni ed esterni) e le modalità di coinvolgimento.
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	Anche se non vi è un richiamo diretto, c'è un obiettivo strategico dedicato alla Sostenibilità (nell'ambito dell'obiettivo di Valore Pubblico "Governance integrata") finalizzato alla quantificazione dell'impatto ambientale di UNIFE, unitamente al coinvolgimento della comunità UNIFE e degli stakeholder locali e nazionali nel perseguimento delle strategie di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, in un'ottica partecipata e bottom up.
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	Si veda la colonna "Fonti" negli indicatori di impatto di ciascun obiettivo strategico nell'allegato SottoSezione 2.1 VALORE PUBBLICO - PARTE FUNZIONALE
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	

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	In particolare, il Piano Strategico 2026-2028 prevede una colonna denominata "Utenti/Stakeholder" in cui, per ogni indicatore di impatto di

			ciascun obiettivo strategico funzionale alla creazione di Valore Pubblico, vengono riportati gli stakeholder su cui impatta l'obiettivo.
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	Per ogni indicatore di impatto in cui si declinano gli obiettivi strategici dei quattro obiettivi di Valore Pubblico, vengono riportate varie informazioni, in forma tabellare, tra cui anche la formula, la baseline, i target triennali e infine la fonte dei dati. (Piano Strategico 2026-2028 e SottoSezione 2.1 VALORE PUBBLICO - PARTE FUNZIONALE del PIAO)
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)	Nell'allegato SottoSezione 3.4 FORMAZIONE PERSONALE - PARTE FUNZIONALE sono riportati tutti i corsi di formazione programmati nel triennio 2026-2028: tutti i corsi sono ricondotti alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze previste dalla Direttiva.

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 procapite?	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)	
--	--	--	--

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	
23.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO PERFORMANCE, il PIAO 2026 _ 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 _ 2027?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	

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	5) Obiettivi individuali a tutti i livelli purchè titolari di incarico di responsabilità (posizione organizzativa)
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	
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)	

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) Si tiene conto anche delle indicazioni fornite dai Prorettori e dai Delegati del Rettore.
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)	Le risorse finanziarie sono indicate in corrispondenza degli obiettivi strategici funzionali al perseguimento del Valore Pubblico.

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)	Sì, ma solo per il personale tecnico amministrativo
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)	Sì. La performance di Direttore generale, Dirigenti, Responsabili di struttura e tutto il rimanente personale tecnico – amministrativo dipende per un 5% dalla soddisfazione complessiva espressa dagli studenti sulla propria esperienza universitaria.
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.)	Questionari di customer satisfaction progetto 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)	L'Ateneo per la misurazione dei propri risultati predilige l'utilizzo di banche dati esterne certificate ma vengono altresì utilizzate banche dati interne e autodichiarazioni dei responsabili degli obiettivi.
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	L'Ateneo monitora lo stato di avanzamento degli obiettivi al 30 giugno di ogni anno tramite un'apposita app. Nei primi giorni di luglio, ciascun responsabile viene invitato a monitorare i propri obiettivi di performance individuali e organizzativi, nonché le misure di prevenzione della corruzione, gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione e le azioni positive di cui è referente. In tale occasione viene richiesto di indicare la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo al 30/6, le azioni realizzate e le eventuali criticità riscontrate. Tramite la medesima app è possibile richiedere la rimodulazione degli obiettivi, indicandone la motivazione. In corso d'anno vengono altresì monitorati gli obiettivi di	

		performance istituzionale, in occasione della pubblicazione dell'assegnazione delle facoltà assunzionali e dell'FFO.	
--	--	--	--

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	Sì, vengono monitorati gli obiettivi del Direttore Generale