



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

2022

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione

(D. Lgs. 19/2012, art 12 e art.14)

Approvata dal NdV nella riunione del 12 ottobre 2022



2 VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO 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 2022?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No X 3) Altro (specificare)	Il SMVP vigente è stato adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 22/2020 del 18 maggio 2020 e confermato per l'anno 2022 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9/2022 del 28 gennaio 2022, previo parere positivo del Nucleo di valutazione rilasciato nella seduta del 20 gennaio 2022.
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	1) Sì X 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP vigente prevede misurazioni intermedie e tutte le informazioni sono indicate al paragrafo 4.3 - Monitoraggio intermedio.
3.	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	1) Sì X 2) No 3) Altro (specificare)	Le informazioni richieste sono esposte al paragrafo 5. <i>La performance istituzionale</i> e al paragrafo 6. <i>La performance organizzativa ed individuale</i> del SMVP vigente.
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	1) Sì X 2) No 3) Altro (specificare)	Le informazioni richieste sono esposte ai paragrafi 5. <i>La performance istituzionale</i> , 6. <i>La performance organizzativa ed individuale</i> , 7. <i>Le procedure di valutazione</i> , del SMVP vigente.



5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì X (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	La valutazione dei comportamenti organizzativi è differenziata. Infatti, il peso delle competenze e dei comportamenti organizzativi per il personale dirigente e per il personale di categoria EP è pari al 20%, per il personale della categoria D titolare di incarico di responsabilità è pari al 40%, per il personale delle categorie C e D senza incarico di responsabilità è pari al 70% e per il personale della categoria B è pari all'80%. Il tutto è dettagliatamente esposto nel SMVP, paragrafo 7. <i>Le procedure di valutazione.</i>
6.	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) Sì X 2) No 3) Altro (specificare)	Paragrafo 7. <i>Le procedure di valutazione del SMVP vigente.</i>
7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì X 2) No 3) Altro (specificare)	Vedere paragrafo 2. <i>I concetti della performance del SMVP vigente.</i>
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì X (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Il paragrafo 7 del SMVP – <i>Le procedure di valutazione</i> – è suddiviso in sotto paragrafi che specificano le modalità di <u>misurazione e valutazione della performance</u> per le differenti tipologie di personale. Vi sono perciò fasi distinte per la misurazione e la valutazione delle performance istituzionale e organizzativa.
9.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del	La valutazione del Direttore generale è compiuta sulla base degli indirizzi forniti dagli organi di indirizzo politico ed è effettuata sulla base	Vedere paragrafo 7.1 <i>La misurazione e valutazione della performance del Direttore generale del SMVP vigente.</i>



	<p>Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>della performance istituzionale e organizzativa dell'Ateneo e della performance individuale (quest'ultima attraverso il conseguimento degli obiettivi individuali ad esso assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Magnifico Rettore). La valutazione della performance del Direttore generale è legata;</p> <ul style="list-style-type: none">- per il 50% alla performance individuale (cioè agli obiettivi individuali da perseguire in corso d'anno in coerenza con le strategie definite nel Piano Strategico di Ateneo e altri documenti di programmazione);- per il 25% alla performance istituzionale, cioè al risultato complessivamente conseguito dall'Ateneo con riferimento al panel di indicatori fissato annualmente nel Piano Integrato;- per il 25% alla performance organizzativa complessiva, la cui valutazione sarà effettuata sulla base dei risultati dei questionari di customer satisfaction. <p>Al termine dell'anno il Direttore generale presenta al Rettore la propria Relazione sull'attività svolta sulla base degli obiettivi ad esso assegnati. La medesima Relazione è inoltre inviata al Nucleo di Valutazione per la formulazione del proprio parere circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore generale così da essere sottoposta al Consiglio di Amministrazione per il rilascio delle competenti valutazioni e determinazioni.</p>	
10.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di</p>	<p>La misurazione e valutazione della performance del personale dirigente è legata;</p> <ul style="list-style-type: none">- per il 20% alla performance istituzionale, cioè al risultato	<p>Vedere paragrafo 7.2 <i>La misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente del SMVP</i> vigente.</p>



<p>obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>complessivamente conseguito dall'Ateneo sulla base del panel di indicatori individuato annualmente;</p> <ul style="list-style-type: none">- per il 20% alla performance organizzativa, la cui valutazione è effettuata sulla base dei risultati dei questionari di customer satisfaction;- per il 40% alla performance individuale, sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi individuali formalmente assegnati;- per il 20% ai comportamenti organizzativi. <p>Gli obiettivi individuali assegnati al personale dirigente sono individuati dal Direttore generale in base ai processi presidiati per competenza, rilevanti e coerenti con le dimensioni strategiche previste dal Piano Strategico e/o dalle linee di indirizzo strategico e/o dei piani e programmi di Ateneo, oltre che con le più recenti innovazioni normative.</p> <p>Gli obiettivi individuali possono coinvolgere più strutture organizzative, nel qual caso è prevista l'evidenziazione della trasversalità dell'obiettivo e la condivisione delle azioni con i relativi responsabili.</p> <p>La fase di programmazione della performance individuale avviene attraverso un colloquio tra il Direttore generale e il singolo dirigente e si concretizza nella formalizzazione degli obiettivi individuali che farà seguito all'approvazione del Piano Integrato da parte del Consiglio di Amministrazione.</p> <p>In corso d'anno, attraverso i monitoraggi intermedi, il personale dirigente relaziona al Direttore Generale circa lo stato di avanzamento degli obiettivi, evidenziando eventuali criticità relative ai risultati attesi.</p>	
--	---	--



		<p>Al termine dell'anno il personale dirigente presenta al Direttore generale una Relazione completa e dettagliata nella quale sono riassunti, per ciascun obiettivo, il risultato raggiunto, gli eventuali costi sostenuti e le criticità più rilevanti riscontrate nell'anno. Per la valutazione dei risultati non è previsto un colloquio tra personale dirigente e Direttore generale, che è invece previsto per la valutazione dei comportamenti agiti.</p> <p>Il contributo alla performance istituzionale e alla performance organizzativa del personale dirigente è valutato sulla base dei valori raggiunti nell'anno da ciascuno degli indicatori monitorati ai quali, con provvedimento del Direttore generale, è associato un valore percentuale corrispondente poi inserito nella scheda di valutazione finale.</p>	
11.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>La misurazione e valutazione della performance del personale della <u>categoria EP</u> è legata;</p> <ul style="list-style-type: none">- per il 20% alla performance istituzionale, cioè al risultato complessivamente conseguito dall'Ateneo sulla base del panel di indicatori individuato annualmente;- per il 20% alla performance organizzativa, la cui valutazione sarà effettuata sulla base dei risultati dei questionari di customer satisfaction;- per il 40% alla performance individuale, sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi individuali formalmente assegnati;- per il 20% ai comportamenti organizzativi. <p>La misurazione e valutazione della performance del personale della <u>categoria D</u> titolare di incarichi di responsabilità è legata;</p>	<p>Vedere paragrafo 7.3 <i>La misurazione e valutazione della performance individuale del personale delle categorie EP e D titolare di incarichi di responsabilità</i> del SMVP vigente.</p>



	<p>- per il 15% alla performance istituzionale, cioè al risultato complessivamente conseguito dall'Ateneo sulla base del panel di indicatori individuato annualmente;</p> <p>- per il 15% alla performance organizzativa, la cui valutazione sarà effettuata sulla base dei risultati dei questionari di customer satisfaction;</p> <p>- per il 30% alla performance individuale, sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi individuali formalmente assegnati;</p> <p>- per il 40% ai comportamenti organizzativi.</p> <p>Per il personale della categoria EP il Direttore generale, sulla base degli obiettivi strategici dell'Ateneo, individua un numero limitato di obiettivi individuali di carattere operativo riguardanti i processi presidiati per competenza, allineati alle azioni previste dai piani e programmi di Ateneo.</p> <p>Nel caso del personale di categoria D titolare di incarichi di responsabilità il diretto superiore gerarchico (ovvero: nelle Aree il dirigente, nei settori e Servizi il personale di categoria EP e lo stesso Direttore generale) individua un numero limitato di obiettivi individuali riguardanti i processi presidiati per competenza, focalizzati al miglioramento di azioni e processi ordinari collegati alla razionalizzazione delle procedure, alla qualità dei servizi erogati, all'efficacia, all'efficienza, alla tempestività, all'adeguatezza quantitativa e qualitativa, ai livelli di costo di processi p progetto o servizi, alla soddisfazione delle esigenze da parte degli utenti.</p> <p>Il Direttore generale, quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può</p>	
--	---	--



	<p>assegnare obiettivi individuali legati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.</p> <p>Le schede di assegnazione degli obiettivi allegare al decreto del Direttore generale (formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi) specificano altresì gli indicatori qualitativi e/o quantitativi individuati, i target o i risultati attesi e i pesi assegnati a ciascun obiettivo. In corso d'anno, attraverso i monitoraggi intermedi, il personale delle categorie EP e D titolare di incarichi di responsabilità relazionale al Direttore Generale circa lo stato di avanzamento degli obiettivi, evidenziando eventuali criticità relative ai risultati attesi.</p> <p>Al termine dell'anno il personale delle categorie EP e D titolare di incarichi di rendiconta le azioni intraprese attraverso la redazione di una Relazione completa e dettagliata nella quale sono riassunti, per ciascun obiettivo, il risultato raggiunto, gli eventuali costi sostenuti e le criticità più rilevanti riscontrate nell'anno.</p> <p>Successivamente tutti i valutatori (quali ad esempio Direttore generale, dirigenti, personale della categoria EP) svolgono l'analisi delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi dimostrati dal personale di cui sono direttamente responsabili.</p> <p>Per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali non è previsto un colloquio tra il responsabile e il personale di cui è diretto responsabile, che è invece previsto per la valutazione dei comportamenti agiti.</p> <p>Il contributo alla performance istituzionale e alla performance</p>	
--	---	--



		organizzativa del personale è valutato sulla base dei valori raggiunti nell'anno da ciascuno degli indicatori monitorati ai quali, con provvedimento del Direttore generale, è associato un valore percentuale corrispondente, variabile proporzionalmente, poi inserito nella scheda di valutazione finale.	
12.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none">1) Strumento che stimola lo sviluppo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento X3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento4) Altro (specificare)	
PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
13.	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none">1) Obiettivi di performance X2) Piano del lavoro agile3) Obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione X4) Elenco delle procedure da semplificare X5) Azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere X6) Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione X7) La strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi X	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 57 del 20 luglio 2022 e ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 247/2022 del 30 settembre 2022, è stato inoltrato al Nucleo di Valutazione in data 30 settembre con nota, Prot. n. 144101.</p> <p>In riferimento al punto 2) si precisa che il PIAO 2022-2024 illustra al paragrafo 3.2 l'organizzazione del Lavoro Agile dell'Ateneo. Il paragrafo 3.2.2 del documento - modalità attuative del lavoro agile - specifica che <i>“nelle more dell'emanazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e al fine di procedere alla regolamentazione dell'istituto del</i></p>



			<p><i>lavoro agile a regime, l'Amministrazione ha individuato le modalità organizzative da adottare secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia, nonché dalle Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica".</i></p> <p>Viene inoltre data evidenza dell'individuazione di percorsi formativi specifici attivati dall'Ateneo per favorire il processo di cambiamento organizzativo che questa modalità lavorativa comporta.</p>
14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare) X	Gli obiettivi sono assegnati su base annuale, anche se alcuni risultati si possono comporre nel triennio.
15.	Nel Piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici X 2) Sì ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Sì ma in modo casuale e poco coordinato con piano strategico dell'ateneo 4) No	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, pubblicato in Amministrazione Trasparente, sezione Performance, illustra nella sottosezione 2.2 - La performance - della Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione – il collegamento tra la performance e i documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'Ateneo.
16.	Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Sì (indicare quali) 2) No X 3) Altro (specificare)	
17.	Nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito	1) Sì ma con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO3 X 2) Sì ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO3	Obiettivi ed azioni contenuti nei Piani Strategici dei Dipartimenti (PSD), che discendono direttamente dal Piano Strategico di Ateneo (PSA) 2021-2023, sono collegati agli obiettivi e azioni di PRO3.



	della programmazione triennale del MUR (PRO3)? (scegliere una sola opzione)	3) No	Si rimanda all'allegato n. 1 del PIAO 2022-2024 – <i>Tabella riepilogativa degli obiettivi strategici e specifici degli indicatori e dei target del PSA 2021-2023 e delle azioni e dei target previsti nei PSA 2021-2023.</i>
18.	Al netto del PNRR e della PRO3, nel piano 2022-2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc.) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?	1) Sì (indicare quali) 2) No 3) Altro X	Si rimanda al Piano Strategico di Ateneo e ai Piani Strategici dei Dipartimenti per il periodo 2021-2023, i cui obiettivi strategici e specifici sono indicati nell'Allegato n. 1 del PIAO 2022-2024, pubblicato in Amministrazione Trasparente, sezione Performance.
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	1) Sempre X 2) Nella maggior parte dei casi 3) Nella minor parte dei casi 4) In nessun caso o raramente	
20.	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre X 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	A tutti gli obiettivi strategici sono associati più dimensioni.
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Efficacia X 2) Efficienza X 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) X 5) Sì/no (realizzazione o meno dell'obiettivo) X 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto X 8) Altro (specificare)	
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto?	1) Si tiene conto delle serie storiche X 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) X	In riferimento al <u>punto 2)</u> si precisa che per la definizione del target è preso in considerazione il benchmarking con gli altri Atenei.



	(è possibile scegliere più opzioni)	3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) Altro (specificare) X	Punto 6) - Il SMVP vigente indica i seguenti elementi: - rispetto degli standard di servizio (ove definiti); - rispetto dei vincoli normativi (cogenti o meno).
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Sì 2) No X 3) Altro (specificare)	
24.	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì X 2) No 3) Altro (specificare)	
25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No X 3) Altro (specificare) X	<p>Il SMVP vigente prevede il coinvolgimento degli utenti finali ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa, mediante l'utilizzo sistematico e organico di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (indagini di customer satisfaction) in merito alla qualità dei servizi erogati (paragrafo 1.2 del SMVP – pag. 3).</p> <p>Il PIAO 2022-2024 specifica (sezione 4.3.1.1 – Rilevazione della soddisfazione degli utenti, Progetto Good Practice) che l'Ateneo, tenendo conto del coinvolgimento degli utenti finali ai fini della misurazione della performance organizzativa, utilizza sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, avvalendosi dell'esperienza sviluppata nell'ambito del progetto Good Practice - promosso in ambito universitario dalla Scuola di Management per le Università e gli</p>



			<p>Enti di Ricerca (SUM) del Consorzio MIP del Politecnico di Milano - al quale l'Ateneo di Urbino aderisce.</p> <p>Le indagini, effettuate attraverso la somministrazione di un questionario di valutazione concertato tra tutte le Istituzioni universitarie partecipanti al Progetto Good Practice, ed i relativi risultati raggiunti dall'Ateneo vengono messi in relazione con quelli raggiunti dagli altri Atenei partecipanti al Progetto, permettendo di individuare gli elementi da cogliere per migliorare i servizi erogati e utilizzare il benchmarking come elemento di riferimento per l'individuazione di azioni correttive.</p> <p>La soddisfazione degli utenti è strumento di valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo</p>
26.	<p>Se sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<ol style="list-style-type: none">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.)	
27.	<p>L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?</p>	<ol style="list-style-type: none">1) Sì X2) No3) Altro (specificare)	<p>Si, nella definizione di alcuni obiettivi individuali assegnati ai responsabili degli uffici – (es. commissioni, job placement, servizi segreterie studenti, orientamento).</p>
28.	<p>Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento</p>	<ol style="list-style-type: none">1) Si approfondiscono le ragioni dello scostamento X2) È previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo X3) Si rimodula l'obiettivo X4) Non sono previste azioni specifiche	



	rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni) Se sì, quali?	5) Altro (specificare)	
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Dati certificati e pubblicati X 2) Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo X 3) Anche dati dell'ateneo X 4) Anche dati esterne X 5) Nessuna fonte specifica 6) Altro (specificare)	
30.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì X 2) No 3) Altro (specificare)	L'attività di verifica svolta dall'OIV riguarda gli obiettivi riferiti alla performance istituzionale e alla misurazione del contributo, riferito a indicatori appositamente selezionati, apportato dal personale dirigente e/o delle categorie EP e D titolare di incarichi di responsabilità. I parametri per la misurazione della performance istituzionale sono riassunti in una tabella - completa di indicatori e target per il 2021 - reperibile al paragrafo 4.1 <i>La performance istituzionale</i> del Piano Integrato 2021-2023, e si riferiscono ai seguenti obiettivi: <ul style="list-style-type: none">- Indice annuale di tempestività dei pagamenti;- Indice di indebitamento;- ISEF di Ateneo;- Sostenibilità della spesa per il personale.