



1506
**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO**

2025

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione

Parte 3.2: Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito del PIAO
(università statali)

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione
del ciclo della performance dell'università

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

Approvata dal NdV nella riunione dell'8 luglio 2025



Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo di cui all'art. 2.1 lettera Q) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, è attualmente così composto:

- Prof. Giuseppe CRESCENZO - Componente esterno - Coordinatore, Professore Ordinario (MVET/04/A) - Medicina Veterinaria – presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;
- Dott.ssa Monica CAMPANA – Componente esterna, Responsabile Ripartizione Qualità, Valutazione e Servizi di Coordinamento e ad interim Responsabile Ripartizione Ricerca dell'Università degli Studi di Ferrara;
- Prof. Roberto Mario DANESE – Componente interno, Professore ordinario di Filologia classica (FICP-01/5) presso il Dipartimento di Scienze della Comunicazione, Studi Umanistici e Internazionali (DISCUI);
- Prof.ssa Daniela FEDERICI – Componente esterna, già Professoressa Ordinaria (SECS-P/02)
- Dott.ssa Vanda LANZAFAME – Componente esterna, Consulente in materia di offerta formativa e dottorati presso diversi Atenei;
- Prof.ssa Federica PALAZZI – Componente interna, Professoressa Associata di Economia Aziendale (ECON)-06/A presso il Dipartimento di Economia, Società, Politica (DESP);
- Dott. Lorenzo UGOLINI – Componente interno, Rappresentante delle studentesse e degli studenti.

I documenti prodotti dal Nucleo di Valutazione, compresa la seguente relazione, sono reperibili nel sito internet: <https://www.uniurb.it/ateneo/governance/organismi-consultivi-di-garanzia-e-di-controllo/nucleo-di-valutazione>



Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO DI ATTEZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	-Le schede di valutazione dei comportamenti professionali e delle competenze organizzative sono stati adeguati al nuovo sistema di classificazione del personale (previsto dal CCNL 2019-2021). -Le modalità di riconoscimento del merito e del contributo individuale ai risultati sono state ridefinite per il triennio 2024-2026. - Il Sistema è stato integrato con l'assegnazione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento. -Per il personale dirigente e dell'Area delle elevate professionalità, è stato inserito come fattore di valutazione della performance individuale la partecipazione ad attività di formazione. - La scala di valutazione applicata agli indicatori non quantitativi è stata revisionata. - Le procedure di conciliazione sono state snellite.
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)	Nel documento si afferma chiaramente che la performance individuale è valutata non solo sulla base dei risultati e delle competenze, ma anche sui comportamenti professionali e organizzativi. La valutazione dei comportamenti organizzativi è declinata sulle diverse famiglie professionali. Le competenze e i comportamenti necessari per svolgere le diverse attività organizzative sono definite nel Dizionario delle competenze (allegato al documento). Inoltre, il ciclo della performance prevede momenti specifici di monitoraggio dei comportamenti organizzativi, come evidenziato nella <i>sezione 5.3.2.</i>
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)	Le procedure di misurazione e valutazione specificano il peso attribuito alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali (se assegnati) e ai comportamenti organizzativi per ciascuna categoria di personale (Direttore Generale, personale dirigente e della categoria EP, personale della categoria D titolare di incarichi di responsabilità, personale delle categorie B, C, e D non titolare di incarichi di responsabilità).



			SMVP 2025 - Sezione 9
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Sezione 3 del SMVP 2025: I concetti della performance
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)	Il SMVP distingue chiaramente: la misurazione (quantificare il risultato), dalla valutazione (interpretare il significato e le cause). Nel SMVP la misurazione e la valutazione sono due momenti distinti: gli uffici preposti si occupano del calcolo degli indicatori previsti, ovvero della raccolta e dell'elaborazione dei dati necessari per la misurazione e i soggetti deputati utilizzano i dati forniti dagli uffici preposti per effettuare la valutazione. Entro il 31 maggio, viene effettuata la misurazione dei valori finali del panel di indicatori individuati per la misurazione e valutazione del contributo del personale dirigente, EP e D titolare di incarichi alla performance istituzionale. Entro il 30 giugno, viene effettuata l'analisi e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.
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 sono state apportate sostanziali modifiche.	Unica modifica: in attuazione dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41), il Sistema è stato integrato con l'assegnazione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento al Direttore generale (con un peso non inferiore al 30%). <i>SMVP 2025, paragrafo 9.1, Tabelle (pagina 36).</i>
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 sono state apportate modifiche sostanziali.	Unica modifica: in attuazione dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41), il Sistema è stato integrato con l'assegnazione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento. <i>SMVP 2025 paragrafi 9.2 e 9.3.</i>



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)	<ol style="list-style-type: none">1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo 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 riferimento3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento4) Altro (specificare)	Il SMVP 2025 presenta una buona impostazione metodologica e una coerenza con il quadro normativo e il contesto di riferimento. Il documento è ben strutturato e definisce con chiarezza i concetti-chiave, i soggetti, le fasi e gli strumenti della performance.
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)	<ol style="list-style-type: none">1) Valutazione dal basso dei Dirigenti2) Valutazione tra pari del personale3) Valutazione collegiale4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)8) Altro (specificare)	



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)	
-----	---	--	--

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?	1) Sì 2) In parte 3) No	Il PIAO 2025-2027 risulta essere un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa, come indicato chiaramente già nella sezione introduttiva del documento. In particolare, si afferma che: "Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) [...] rappresenta una sorta di 'testo unico' della programmazione, in ottica di semplificazione e integrazione. [...] pervenire progressivamente a una gestione amministrativa [...] attraverso obiettivi concreti e misurabili [...], in un approccio che persegue – la correlazione tra la pianificazione strategica e quella operativa, in modo da favorire l'allineamento organizzativo tra indirizzo e gestione [...]".
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	Sezione 2.1 "Valore pubblico". Sezione 2.1.1 "La pianificazione strategica". Sezione 2.1.1.2 "Gender Equality Plan e pari opportunità".



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	Il PIAO non riporta un elenco numerato di obiettivi di valore pubblico, ma ne definisce i macro-ambiti strategici. <i>La pianificazione strategica, Sezione 2.1.1. (pagg. 19 e 20).</i>
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Si interni ed esterni 2) Si esterni 3) Si interni 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) Si 2) No	A pag. 18 si afferma: La struttura del Piano strategico 2024–2026 è funzionale anche al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda ONU 2030 [...]. Pertanto per ogni obiettivo strategico, ma anche per gli obiettivi operativi che ne discendono, è indicato il collegamento sia agli obiettivi di sostenibilità previsti dall'Agenda ONU 2030 (SDGs) sia alle sei missioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)". Inoltre, il documento collega esplicitamente numerosi ambiti BES agli obiettivi dell'Ateneo.
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) Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Si, solo a livello di Valore Pubblico 3) Si, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	Alcuni degli obiettivi strategici sono legati alla Politica di coesione UE 2021-2027, alle linee strategiche del PNRR - Next Generation Italia, direttive MUR, standard ANVUR, nonché ad AVA, PRO3, VQR <i>(Sezione di riferimento 2.1).</i>
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Si per tutti gli obiettivi 2) Si per alcuni 3) No	Per ogni singolo obiettivo di valore pubblico, non risulta siano esplicitamente indicati gli stakeholder su cui esso impatta. Esiste una mappatura generale degli stakeholder. Si suggerisce di inserire uno schema in cui, per ciascun obiettivo di valore pubblico, siano associati gli stakeholder impattati. Individuare gli stakeholder aiuta a delineare il contesto in cui si inserisce l'obiettivo e a comprenderne meglio le potenziali implicazioni.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Si (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Si (indicatori e fonte dei dati) 3) Si (indicatori e target) 4) No	<i>Riferimenti:</i> Pagina 27 – <i>Descrizione del modello di gestione per obiettivi (Sezione 4.2.1) "Monitoraggio degli obiettivi della programmazione triennale":</i> gli indicatori di valore pubblico derivano dalla Programmazione triennale, dal Piano strategico di Ateneo e dai Piani strategici dei Dipartimenti.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)?	<ol style="list-style-type: none">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 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale6) Altro (specificare)	-Il PIAO include percorsi formativi sulle competenze manageriali, decisionali e relazionali. - Rafforzamento delle competenze per l'ottimizzazione dei processi, semplificazione e accountability. - Ampio piano di formazione digitale. - Percorsi formativi su: sostenibilità ambientale e "PA per la trasformazione sostenibile"; Agenda ONU 2030; promozione di comportamenti responsabili verso ambiente e territorio. - Formazione su: etica pubblica, trasparenza, legalità, anticorruzione. - un modello organizzativo coerente basato sul dizionario delle competenze. Le azioni sono descritte in dettaglio nella <i>Sezione 3.3.4.</i>



20.	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>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>6) Altro (specificare)</p>	<p>A pagina 36, nella Sezione 3.3.4 del PIAO, si legge:</p> <p>“Il Direttore generale ha attribuito al personale dirigente [...] obiettivi individuali che li/le impegnano a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stessi/e e per il personale loro assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 40 ore annue [...] anche in coerenza con gli esiti dell’annuale valutazione individuale delle performance”.</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?	<p>1) Sì</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p>	<p>Gli obiettivi operativi e gli indicatori di performance di efficacia quali-quantitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale ed obiettivi operativi trasversali sono programmati in coerenza con gli obiettivi di valore pubblico. (PIAO 25-27 – Sez. 2).</p>
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	<p>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</p> <p>2) Caratterizzato da alcune modifiche</p> <p>3) Caratterizzato da significative modifiche</p>	<p>Con il PIAO 25-27 prosegue l’impostazione già avviata nel ciclo 2023–2025, orientata alla semplificazione, alla misurabilità e all’integrazione dei documenti programmati.</p> <p>Elementi evolutivi nel PIAO 2025–2027:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maggiore integrazione tra pianificazione strategica e operativa. - Pieno recepimento delle novità normative.



			<p>- Rafforzata l'attenzione alla misurazione di impatto (customer satisfaction, stakeholder mapping, valore pubblico per comunità interna ed esterna).</p> <p>- Avanzamento sul piano della cultura della valutazione e una misurabilità più chiara della filiera Valore Pubblico, Obiettivi, Indicatori e Performance.</p>
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<ol style="list-style-type: none">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)	<p>Il PIAO prevede un sistema di definizione degli obiettivi a tre livelli:</p> <ol style="list-style-type: none">1) La performance istituzionale (<i>sezione 2.2.2</i>)2) La performance organizzativa (<i>sezione 2.2.3</i>)3) La performance individuale (<i>sezione 2.2.4</i>).
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none">1) Sì, sempre2) Nella maggior parte dei casi3) Solo in alcuni casi4) No, mai	<p>Nella sezione Performance del PIAO 2025–2027 (e nel connesso SMVP 2025) gli obiettivi sono spesso associati a più indicatori, al fine di includere più dimensioni di valutazione (es. efficienza, efficacia, impatto, qualità, soddisfazione, ecc.). Si vedano per esempio tabelle contenute nella <i>sezione 2 (pag. 28 e 30)</i>.</p>
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)	<ol style="list-style-type: none">1) Efficacia2) Efficienza3) Qualità percepita (customer satisfaction)5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)6) Tempistiche/scadenze7) Altro (specificare)	<i>Sezione 2.2</i>
26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none">1) Si tiene conto delle serie storiche2) Si fa riferimento a benchmark interni3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili6) altro (specificare)	<p>Benchmark esterni vengono utilizzati per confrontare la posizione dell'Ateneo:</p> <p>“...confronti specifici, [utili a] individuare gli obiettivi di miglioramento nel posizionamento”, rispetto a riferimenti nazionali o ad altri atenei, tramite indicatori di sistema (es. ANVUR, FFO, VQR, costo standard studente),</p> <p>Viene riconosciuto il valore delle indagini di customer satisfaction e delle esigenze rilevate dagli stakeholder.</p> <p>Il sistema si configura come data-informed e comparativo.</p>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
27.	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)	<p>Sezione 2.2.1 – “Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili”</p> <p>A pagina 27, si afferma chiaramente che:</p> <p>“Gli obiettivi operativi previsti nel presente Piano sono stati definiti coerentemente con le priorità strategiche ed al contempo con le risorse finanziarie disponibili. Il Bilancio unico di previsione 2025 [...] è stato predisposto nell’ottica di assicurare la sostenibilità finanziaria delle politiche e delle priorità di Ateneo”</p> <p>La connessione tra obiettivi e risorse è esplicitata a livello di pianificazione generale, non sempre specificata per ciascun singolo obiettivo operativo nella sezione 2.2.</p> <p>Per una maggiore trasparenza e per garantire l’efficacia del sistema di pianificazione dell’Ateneo, si suggerisce di integrare nel PIAO, in corrispondenza di ciascun obiettivo di performance, una tabella che indichi le risorse finanziarie ad esso assegnate.</p>
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Nel PIAO non sono indicati gli obiettivi assegnati ai dipartimenti o altre strutture.</p> <p>A pagina 19 (Sezione 2.1.1.1), si afferma che:</p> <p>“Gran parte degli obiettivi strategici che l’Ateneo si è posto per il triennio 2024–2026 sono [...] il quadro di riferimento necessario per orientare le azioni che ciascun Dipartimento è stato chiamato ad individuare e articolare nel proprio Piano strategico”</p>
29.	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)	<p>Stakeholder interni e stakeholder esterni.</p> <p>Sono presenti indicatori specifici di <i>customer satisfaction</i>, come ad esempio: Livello di soddisfazione degli utenti (studenti e personale interno) rispetto ai servizi tecnici e amministrativi. Indicatori ancorati al Progetto <i>Good Practice</i>, che prevede rilevazioni periodiche tramite questionari e confronti tra istituzioni universitarie.</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>	<p>Gli strumenti adottati o previsti sono:</p> <ul style="list-style-type: none">-Questionari online di customer satisfaction.-Benchmarking tramite Progetto Good Practice.-Monitoraggio interno sistematico degli esiti.-Partecipazione a sistemi nazionali di valutazione (es. ANVUR/AVA, Almalaurea). <p>Questi strumenti supportano obiettivi di performance orientati alla qualità percepita, alla valutazione comparativa e alla trasparenza verso l'utenza e gli stakeholder.</p>
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) banche dati dell'ateneo</p> <p>4) banche dati esterne</p> <p>5) nessuna fonte specifica</p> <p>6) altro (specificare)</p>	<p>Vengono utilizzate più fonti di dati, con una preferenza per fonti certificate e integrate nei sistemi informativi (Open Data MUR, Anagrafe Nazionale Studenti (ANS), Relazioni sulla performance e indicatori AVA/VQ. In via residuale, nel caso in cui i dati non siano ancora tracciati nei sistemi informativi: "...ovvero saranno forniti direttamente dagli uffici competenti ove non ancora disponibili nei sistemi informatizzati".</p> <p>Banche dati dell'Ateneo: U-GOV Risorse Umane e Controllo di gestione, Pentaho Business Analytics, Esse3 (carriere studenti), HR Suite e HR Competenze. Banche dati esterne: PRO3 (Programmazione triennale), CINECA (cruscotti, SPRINT), IRIS (ricerca scientifica), SUA-CdS (valutazione didattica).</p>
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		<p>Il monitoraggio si svolge durante tutto l'anno, con verifiche intermedie e finali. Il processo si conclude entro il 31 marzo dell'anno successivo.</p> <p>Fasi:</p> <ul style="list-style-type: none">-Assegnazione obiettivi (gennaio – febbraio).-Monitoraggio intermedio (giugno-settembre (indicativo).- Monitoraggio finale (gennaio – marzo dell'anno successivo).- Conclusione del ciclo (31 marzo).
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>1) Sì (specificare con quale modalità)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>L'OIV è coinvolto nella validazione della Relazione sulla performance entro il 30 giugno, che include anche la verifica dei risultati conseguiti. L'attività di verifica include analisi documentali, colloqui/approfondimenti con i responsabili degli obiettivi (ad es. DG, responsabile ufficio gestione). Sono analizzate a campione le schede di valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati.</p>