



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

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Sì. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per l'anno 2025 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20anno%202025.pdf) dell'Università per Stranieri di Siena è stato adottato con delibera del Senato Accademico del 30/01/2025 e del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2025, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 17/01/2025. Il SMVP 2025 risulta essere un adeguamento all'anno 2025 dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) - anno 2024. Il SMVP 2024 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico nelle rispettive sedute del 31/01/2024, con parere favorevole del Nucleo di Valutazione del 22 gennaio 2024. Successivamente, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) anno 2024 è stato aggiornato con delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 27/11/2024, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 14/11/2024, a seguito della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, firmato il 18 gennaio 2024. Gli aggiornamenti effettuati a novembre 2024 sul SMVP 2024 hanno riguardato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento delle denominazioni degli inquadramenti del personale dipendente in base alla nuova normativa introdotta dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021 sottoscritto il 18.01.2024 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.32 del 08.02.2024; - aggiornamento della struttura dell'Asse del Governo Strategico e dell'Asse del Governo Gestionale a seguito dell'adozione della revisione delle "Linee Strategiche per l'articolazione delle strutture tecnico-amministrative dell'Università per Stranieri di Siena" avvenuta a seguito delle deliberazioni del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2024; - aggiunta al paragrafo 7. "LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DELL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'" della disciplina da applicare in caso di affidamento di strutture ad interim; - aggiunta al paragrafo 8. "LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DELL'AREA DEI FUNZIONARI CON POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI (Art. 87 del CCNL 2019-2021) dell'indicazione "II/La Responsabile effettua annualmente la valutazione delle prestazioni del personale afferente alla propria Area/Struttura compilando una scheda da consegnare e far sottoscrivere al dipendente per presa visione e per accettazione". Viene inoltre specificata la disciplina da applicare in caso di affidamento di strutture ad interim ed indicato che la valutazione del Personale T.A. afferente ai Centri di Ricerca e Ricerca e Servizio e del Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU) viene realizzata dalla Direttrice Generale e/o dal/ dalla Responsabile della Struttura; - aggiunta al paragrafo 9. "LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DELL'AREA DEGLI OPERATORI E DEI COLLABORATORI, CON E SENZA INDENNITA' DI RESPONSABILITA', E DEI FUNZIONARI SENZA POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE" della precisazione che la valutazione del Personale T.A. afferente ai Centri di Ricerca e Ricerca e Servizio e del Dipartimento di Studi Umanistici (DiSU) viene realizzata dalla Direttrice Generale e/o dal/ dalla Responsabile della Struttura; - aggiunta al paragrafo 11 "PROCEDURE DI CONCILIAZIONE" della precisazione "lavorativi" ai giorni relativi alla procedura di conciliazione.
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)	<p>Sì. All'interno delle 6 Aree comportamentali è dettagliata una serie di comportamenti attesi tra i quali vengono individuati complessivamente n. 20 comportamenti in relazione alla categoria di appartenenza del personale. Il risultato della valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi viene poi ponderato sulla base del peso definito per la specifica categoria. (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20anno%202025.pdf)</p>
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di	1) Sì 2) No	<p>Sì. Nel SMVP 2025</p>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	3) Altro (specificare)	https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20anno%202025.pdf , ai fini della valutazione di ciascuna categoria di personale, vengono indicati i pesi attribuiti alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti. Tale informazione è presente: - Al paragrafo n. 5 per la Direttrice Generale; - Al paragrafo n. 6 per il/la Dirigente; - Al paragrafo n. 7 per il personale dell' Area delle Elevate Professionalità; - Al paragrafo n. 8 per il personale dell' Area dei Funzionari con posizioni organizzative e professionali (art. 87 del CCNL 2019-2021); - Al paragrafo n. 9 per il personale delle Aree degli Operatori e dei Collaboratori, con e senza indennità di responsabilità, e dei Funzionari senza posizione organizzativa e professionale.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Si. Tale informazione è indicata al paragrafo n. 3.1 del SMVP 2025 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20anno%202025.pdf) "Modalità di definizione e assegnazione degli obiettivi". In particolare sono presenti le seguenti definizioni: - Obiettivo: Ciò che si vuole perseguire, il risultato che si vuole raggiungere per migliorare la qualità dei servizi offerti e le prassi di lavoro. Gli obiettivi, che devono essere rilevanti per l'organizzazione, realistici ma sfidanti, non devono configurarsi come attività ordinaria; - Indicatore: Ciò che si utilizza per analizzare e quantificare il risultato dell'obiettivo, e per monitorare i progressi ottenuti nel perseguimento dell'obiettivo stesso; - Peso: Rappresenta l'importanza attribuita al singolo obiettivo, in funzione della rilevanza per la struttura; - Target: Livello di performance che si desidera ottenere per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto, graduato attraverso più livelli di raggiungimento; - Data di completamento: Il termine entro cui l'obiettivo deve essere raggiunto.
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)	Si. L'attività di misurazione si esplica nella rilevazione di un valore, attraverso l'utilizzo degli indicatori individuati per ciascun obiettivo, che rende chiaro il livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati. La valutazione è invece l'attività di analisi ed interpretazione svolta sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati dei valori scaturiti dalla misurazione. L'attività in questione produce una valutazione finale, la formulazione di un giudizio, che terrà conto anche di eventuali informazioni e fattori di contesto interno ed esterno non considerate o considerabili nell'attività di misurazione che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi. La fase di valutazione ha come output la Relazione annuale sulla Performance, che mostra, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel PIAO. (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20anno%202025.pdf)
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	La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale non risulta variata rispetto all'anno precedente. Vedasi paragrafo 5 del SMVP 2025 "Misurazione e valutazione della Performance della Direttrice Generale" (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20anno%202025.pdf).	
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	La struttura del sistema di valutazione del/della Dirigente non risulta variata rispetto all'anno precedente. Vedasi paragrafo 6 del SMVP 2025 "Misurazione e valutazione della Performance del/della Dirigente" (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4007/Sistema%20di%20Misurazione%20e%20Valutazione%20della%20Performance%20anno%202025.pdf).	
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)	Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	<ul style="list-style-type: none"> - Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership - Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali Il Piano della Formazione 2025-2026-2027 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/04a%20(1).pdf) è stato, come i precedenti, redatto, e continuamente implementato, in base ai bisogni formativi, ed alle proposte avanzate, per ciascuna Area/Struttura assegnata, dai/dalle Responsabili di Area/Struttura.
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)	No. Non sono stati assegnati per il 2025 obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come invece avvenuto per il 2024. Si segnala tuttavia, che come rilevabile dal Bilancio di Esercizio 2024, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 15 aprile 2025 previo parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 14 aprile 2025, l'Ateneo ha un indicatore annuale 2024 di tempestività dei pagamenti, di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, pari a -13,51 ampiamente confinato entro il termine di 30 giorni fissato dalla Legge n.231/2022.
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027			
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	Sì
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	Sì (Valore Pubblico e Strategie). Gli obiettivi del Piano Strategico 2025-2027 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4028/Piano%20Strategico%202025%202027.pdf) sono strutturati e pensati mirando alla creazione di Valore Pubblico, ossia alla generazione di benefici per la collettività. In particolare il focus principale è quello di «tutelare e valorizzare le differenze e rimuovere o ridurre le disuguaglianze». Considerando pertanto che tutto il Piano Strategico è pensato per la creazione di Valore Pubblico, la Governance di Ateneo ha deciso di identificare, per ciascuna delle 5 Aree su cui si basa il Piano, un unico obiettivo ed i relativi indicatori che meglio identificano l'impatto di Valore Pubblico. Il PIAO 2025-2027 (https://www.unistrasi.it/1/415/2238/Piano_della_performance.htm) recepisce le strategie dell'Ateneo individuando gli Obiettivi di Valore Pubblico più significativi, monitorati con cadenza annuale dai Responsabili di funzione. Gli Obiettivi di Valore Pubblico sono indicati nelle pagine 22-25 del PIAO 2025-2027.
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	Tra 5 e 10. Gli obiettivi di Valore Pubblico contenuti nel PIAO 2025-2027 (https://www.unistrasi.it/1/415/2238/Piano_della_performance.htm) corrispondono ad altrettanti ambiti del Piano Strategico 2025-2027. In corrispondenza di ciascun obiettivo vengono individuati/e il relativo presidio politico, i/le responsabili dei processi tecnico-amministrativi, gli indicatori, la corrispondenza con le risorse finanziarie e con gli obiettivi dell'Agenda 2030.
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 interni
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	Sì. Gli obiettivi del Piano Strategico 2025-2027 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/4028/Piano%20Strategico%202025%202027.pdf) sono strutturati e pensati mirando alla creazione di Valore Pubblico, ossia alla generazione di benefici per la collettività. In particolare il focus principale è quello di «tutelare e valorizzare le differenze e rimuovere o ridurre le disuguaglianze». Nel PIAO 2025-2027 (https://www.unistrasi.it/1/415/2238/Piano_della_performance.htm) tra i vari collegamenti sono evidenziati anche quelli tra ciascun obiettivo di Valore Pubblico e gli aspetti Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance
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	No
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	Si, indicatori e target
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)?	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 ministeriale 6) Altro (specificare)	<p>Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori.</p> <p>Si riporta di seguito quanto contenuto nell'introduzione al Piano della Formazione 2025-2026-2027 (https://www.unistrasi.it/public/articoli/3916/04a%20(1).pdf) dell'Università per Stranieri di Siena: "Il Piano della Formazione 2025-2027 tiene altresì conto della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 (prot. Ateneo n. 11976 del 19/04/2023) e della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 (Prot. Ateneo n. 2061 del 20/01/2025), avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", le cui indicazioni guideranno le scelte formative dell'Ateneo. La recente Direttiva si inserisce nel quadro più ampio delle attività adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di formazione come il rafforzamento della piattaforma Syllabus e il rilancio dei Poli formativi territoriali: "Sono tutte iniziative che supportano le nostre persone in un processo di aggiornamento continuo, necessario per affrontare le complesse sfide dell'innovazione e per guidare il Paese verso la crescita e lo sviluppo". Il Piano della Formazione 2025-2027 si propone dunque di consolidare il percorso di crescita professionale e personale del personale tecnico-amministrativo dell'Università per Stranieri di Siena, in linea con gli obiettivi del Piano Strategico Nazionale e delle direttive del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La formazione continua rappresenta un fattore motivante all'azione pubblica, leva strategica per rafforzare, sviluppare il senso ed il valore pubblico del lavoro nella Pubblica Amministrazione, uno strumento essenziale per migliorare la qualità dei servizi e garantire un'amministrazione efficiente, inclusiva e innovativa". Il Piano della Formazione, al fine di quanto sopra, prevede: OBBLIGO DI FORMAZIONE MINIMA Ogni dipendente deve svolgere almeno 40 ore annue di formazione, pari a una settimana di formazione all'anno. AREE STRATEGICHE DI FORMAZIONE Transizione amministrativa: semplificazione, digitalizzazione, innovazione dei processi. Transizione digitale: alfabetizzazione digitale, intelligenza artificiale, sicurezza informatica. Utilizzo della piattaforma Syllabus Transizione ecologica: gestione sostenibile delle risorse, green public procurement, mobilità sostenibile. COMPETENZE TRASVERSALI E SOFT SKILLS Leadership, problem solving, gestione del cambiamento, lavoro agile. FORMAZIONE OBBLIGATORIA Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Prevenzione della corruzione e trasparenza. Contratti pubblici. Etica e integrità. Protezione dei dati personali e privacy.</p>
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?	1) Si, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale; 2) Si, 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>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>La Direttrice Generale ha chiesto al Dirigente a tempo determinato di redigere frequenti monitoraggi in merito alle ore di formazione seguite, nel corso del 2025, da ciascuna unità di personale t.a. dell'Ateneo per garantire il rispetto di effettuare almeno 40 ore formative annue pro-capite. Anche il Piano della Formazione 2025-2026-2027, inserito all'interno del PIAO 2025-2027, prevede che ogni dipendente debba svolgere almeno 40 ore annue di formazione, pari ad una settimana di formazione all'anno.</p>

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		3) Receptito 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 receptito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	
			Performance
21	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Sì Gli Obiettivi di Valore Pubblico sono strettamente correlati agli Obiettivi del Piano Strategico sulla base dei quali vengono poi assegnati gli Obiettivi Operativi Prioritari alla Direttrice Generale. Quest'ultimi sono infine assegnati alle Aree/Strutture tramite un sistema a cascata.
22	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE, il PIAO 2025 - 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 - 2026?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Caratterizzato da significative modifiche Nel PIAO 2025-2027 sono stati individuati Obiettivi di Valore Pubblico per ogni ambito del Piano Strategico 2025-2027. Per ognuno di questi è stato inoltre associato un Obiettivo dell'Agenda 2030.
23	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	<ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo) - Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)
24	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	No, mai
25	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	<ul style="list-style-type: none"> - Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) - Tempistiche/scadenze
26	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)	<ul style="list-style-type: none"> - Si tiene conto delle serie storiche - Si fa riferimento a benchmark interni
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)	Sì
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)	Sì
29	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	Altro All'interno della sezione performance (2.2) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 sono presenti gli Obiettivi Strategici del nuovo Piano Strategico 2025-2027 suddivisi in 5 Ambiti tematici (Ricerca, Didattica, Terza Missione, Internazionalizzazione e Struttura/ Amministrazione). Ognuno degli Obiettivi è correlato alla soddisfazione dell'utenza, intesa

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	all'ateneo?		<p>come Stakeholders interni ed esterni dell'Ateneo così come elencati al punto 2.1.1 dello stesso PIAO 2025-2027.</p> <p>Si segnala che l'Ateneo ha predisposto strumenti di <i>Customer Satisfaction</i> con i quali l'utenza può esprimere la propria soddisfazione ed eventuali suggerimenti/reclami:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Questionario delle Opinioni degli Studenti; • Sportello Suggerimenti e Reclami, attivato nel 2024 ed utilizzabile da studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale TA per inoltrare suggerimenti in forma anonima; • Survey sulla soddisfazione dei docenti, dei ricercatori e dei dottorandi/dottorande per il supporto del PTA, predisposto nel 2024 e messo a regime nel 2025.
30	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	<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.) 	
31	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> - dati certificati e pubblicati - autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo - banche dati dell'ateneo
32	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	<p>Nel corso dell'anno è prevista una verifica della permanenza delle ragioni che hanno condotto alla definizione degli obiettivi nonché della loro fattibilità. Nel mese di luglio l'Amministrazione procede con una verifica di avanzamento al 30 giugno degli obiettivi assegnati, a conclusione della quale predisporre un report che illustra l'andamento della performance, da trasmettere al Nucleo di Valutazione entro il mese di settembre. Tale organo dell'Ateneo, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, esamina le evidenze fornite e, se lo ritiene necessario, segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare interventi correttivi. In applicazione del SMVP dell'Ateneo è comunque richiesto alla dirigente e ai/alle responsabili delle Aree/Strutture un "monitoraggio continuo" degli obiettivi assegnati, avendo cura di segnalare tempestivamente eventuali scostamenti significativi rispetto a quanto concordato all'inizio dell'anno. In questi casi l'Amministrazione provvederà a segnalare al Nucleo di Valutazione le criticità emerse al di fuori della fase prevista di monitoraggio. Il valutato è comunque tenuto, anche al di fuori della fase di monitoraggio, a segnalare tempestivamente alla direttrice generale l'eventuale insorgenza di situazioni critiche che possano pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi, presentando contestualmente le possibili azioni correttive. Qualora dal monitoraggio o dalle segnalazioni emergano criticità relativamente agli obiettivi e/o agli indicatori ed anche al verificarsi di eventi imprevedibili che possano alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione, la direttrice generale approfondisce le ragioni dello scostamento prevedendo un colloquio con il responsabile dell'obiettivo per una eventuale rimodulazione dell'obiettivo stesso.</p>	
33	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare) 	<p>Sì.</p> <p>Attraverso la visione, l'analisi e la valutazione della Relazione della Direttrice Generale sugli Obiettivi Operativi Prioritari assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione alla stessa e della Relazione Annuale sulla Performance dell'Ateneo.</p>