

ESTRATTO DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 2025

(Approvata nella seduta del 23 ottobre 2025)



SECONDA SEZIONE

VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

In questa sezione il NdV Per quanto riguarda il funzionamento complessivo e lo sviluppo del sistema di gestione della performance, il NdV ha deliberato di utilizzare la “Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell’università” predisposta dall’ANVUR (Allegato 3 alle “[Linee guida 2025 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione](#)”). La Scheda è articolata in due sezioni dedicate, rispettivamente, al SMVP 2025 e al PIAO 2025-2027.

Secondo le indicazioni dell’ANVUR, per ciascuno dei 33 punti di attenzione è stata fornita una risposta, corredata, ove necessario, da commenti o considerazioni.

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?	<u>Si</u> No Altro	La principale novità che caratterizza il SMVP 2025 rispetto alla versione precedente (SMVP 2024) è l’introduzione di una componente legata ai risultati delle indagini di <i>customer satisfaction</i> (sezione 6.2.1), nella valutazione del Direttore Generale e del personale tecnico amministrativo. È stata, poi, curata una complessiva revisione e riorganizzazione dei contenuti con l’obiettivo di rafforzare, in un’ottica di trasparenza, la fruibilità del documento. Infine, in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021, è stato

		aggiornato il sistema di classificazione del personale sulla base delle quattro aree professionali (Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità)
2. Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<u>Si</u> No Altro	La performance individuale del personale tecnico amministrativo viene valutata sulla base dei comportamenti organizzativi dimostrati, differenziati in funzione del ruolo ricoperto dal soggetto valutato (tabelle 3 e 4).
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?	<u>Si</u> No Altro	Nella valutazione complessiva del personale tecnico amministrativo intervengono le seguenti componenti: ▪ il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (performance organizzativa); ▪ i comportamenti organizzativi dimostrati; ▪ i risultati delle rilevazioni di <i>customer satisfaction</i>. L'incidenza di ciascuna componente varia a seconda dell'Area di appartenenza del personale, dell'eventuale posizione di responsabilità o funzione specialistica, come esplicitato nella tabella 6. Il SMVP 2025 non prevede l'assegnazione di obiettivi individuali al personale tecnico amministrativo, né che la performance istituzionale incida sulla sua valutazione.
4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - <i>target</i> ?	<u>Si</u> No Altro	La sezione "3. Il concetto di performance" fornisce al lettore le basi teoriche necessarie a capire la differenza tra obiettivo, indicatore e <i>target</i> .

5. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<u>Si</u> No Altro	La sezione "3. Il concetto di performance", chiarisce la distinzione tra le due fasi.
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	Al sistema di valutazione del Direttore Generale è dedicata la sezione "6.1 La valutazione del Direttore Generale". La valutazione complessiva si articola in 3 componenti: ▪ il raggiungimento degli obiettivi individuali (con un peso dell'85%); ▪ i comportamenti organizzativi (con un peso del 10%); ▪ i risultati delle rilevazioni di <i>customer satisfaction</i> (con un peso del 5%). Il Direttore Generale propone obiettivi annuali legati alla dimensione organizzativa nel suo complesso e alla gestione strategica del personale tecnico amministrativo tenendo conto di quanto previsto dalla sezione 5 della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 e dall'art. 4 bis del Decreto-Legge n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 Tali obiettivi, concordati con il Rettore, sono sottoposti a verifica in termini di coerenza e solidità complessiva da parte del NdV, per poi essere presentati al Consiglio di Amministrazione per approvazione nel mese di gennaio. Entro la fine di aprile dell'anno successivo a quello da valutare, il Direttore Generale redige un rendiconto sul raggiungimento degli obiettivi assegnati specificando, per ciascuno di essi, l'attività svolta ed i risultati conseguiti e segnalando eventuali criticità riscontrate. Tale documento viene presentato al NdV e, successivamente, al Consiglio di Amministrazione. Ai	

sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 il NdV propone la valutazione annuale del Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione con riferimento agli obiettivi individuali. Il Consiglio di Amministrazione può confermare la proposta del Nucleo di Valutazione oppure, se lo ritiene opportuno, giustificare una diversa valutazione del Direttore Generale.

La valutazione relativa ai comportamenti organizzativi del Direttore Generale è effettuata dal Rettore e presentata al Consiglio di Amministrazione per ratifica contestualmente alla valutazione degli obiettivi individuali. Nella valutazione il Rettore tiene conto delle seguenti dimensioni: *leadership*, visione strategica, managerialità, orientamento all'utenza interna ed esterna.

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 interna della Scuola non prevede posizioni da Dirigente.

8. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo?

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 di una risposta)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale	Tra le novità che caratterizzano il SMVP 2025 figura l'introduzione di una componente legata ai risultati delle indagini di <i>customer satisfaction</i> somministrate nell'ambito del progetto <i>Good Practice</i> , nella valutazione del Direttore Generale e del personale tecnico amministrativo (per dettagli si rimanda alla sezione 6.2.1).
	4) Valutazione da parte di <i>stakeholder</i> esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria <i>leadership</i> 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) <u>Altro</u> (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 di una risposta)	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)	Su indicazione del NdV, il SMVP 2025 chiarisce che tra gli obiettivi individuali del Direttore Generale sarà data evidenza del rispetto dei tempi di pagamento in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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?	Sì	Allo stato attuale è più corretto definire la pianificazione strategica e la programmazione operativa come coerenti piuttosto che integrate.
	<u>In parte</u> No	

12. Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e strategie coerenti per la sua realizzazione?	Si (Valore Pubblico e Strategie) <u>Si (solo Valore Pubblico)</u> No	Nella sezione "3.1 Valore pubblico" del PIAO la Scuola esplicita come alla generazione di Valore Pubblico contribuiscono sia gli obiettivi strategici (di cui al documento di Programmazione triennale 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2024) sia quelli legati alla Programmazione triennale delle università (PRO3).
13. Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	Meno di 5 Tra 5 e 10 Tra 11 e 15 <u>Più di 15</u>	Gli obiettivi strategici sono 41 (tabella 1) mentre quelli nell'ambito PRO3 sono complessivamente due (tabella 3).
14. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli <i>Stakeholder</i> interni ed esterni?	<u>Si, interni ed esterni</u> Si, esterni Si, interni No	La sovrapposizione tra gli obiettivi di Valore Pubblico e gli obiettivi strategici e della programmazione triennale PRO3, implica il coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i> interni. Sebbene non vi sia una chiara evidenza del coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i> esterni nel testo del PIAO, di fatto la Scuola intrattiene un costante e continuo rapporto con il territorio locale e nazionale, come testimoniato dalle iniziative promosse e patrocinate dalla Scuola e dalla condivisione di alcuni progetti di studio, ricerca e trasferimento di conoscenze.
15. Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai <i>Sustainable</i>	<u>Si</u> No	

<i>Development</i> dell'Agenda ONU 2030?	<i>Goals</i>	
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...)	<u>Si, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di performance</u> Sì, solo a livello di Valore Pubblico Sì, solo a livello di obiettivi di performance No	A livello di valore pubblico sono presenti obiettivi riconducibili a quanto previsto dal sistema AVA con riferimento all'AQ e alla programmazione triennale del sistema universitario (PRO3). Tra gli obiettivi di performance organizzativa figurano due obiettivi legati al sistema AVA.
17. Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli <i>stakeholder</i> sui quali impatta l'obiettivo?	Sì per tutti gli obiettivi Sì per alcuni <u>No</u>	
18. Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e <i>target</i> ?	Sì (indicatori, fonte dei dati e target) Sì (indicatori e fonte dei dati) <u>Si (indicatori e target)</u> No	Gli indicatori associati agli obiettivi strategici e i relativi <i>target</i> sono riportati nell'allegato "Quadro di sintesi degli obiettivi strategici della Programmazione triennale 2025-2027"
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 (<i>leadership</i> e <i>soft skills</i> , transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori 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 Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo	

	Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici <u>Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale</u> Altro (specificare)
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?	Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale 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.) 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 In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva <u>Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'Ateneo</u> Altro (specificare)
Performance	
21. Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	Sì <u>In parte</u> No Il NdV invita la Scuola a proseguire il percorso di integrazione tra obiettivi strategici di valore pubblico e obiettivi di performance organizzativa. Il NdV ritiene opportuna una riflessione generale sugli obiettivi di performance, che permetta di superare la logica dell'adempimento e assegnare alle strutture

		organizzative obiettivi più complessi e con valenza strategica.
		Il cambio di <i>Governance</i> ha determinato una naturale discontinuità rispetto al PIAO 2024-2026 sia dal punto di vista della strategia di sviluppo, e conseguentemente degli obiettivi di Valore Pubblico, sia in termini di impostazione della filiera della performance. Partendo dal presupposto che gli obiettivi dell'Amministrazione debbano inserirsi nella visione strategica complessiva ed essere strettamente allineati alla missione istituzionale, nel documento di Programmazione triennale 2025-2027 sono stati per la prima volta esplicitati gli obiettivi generali dell'Amministrazione, che individuano i macrotemi su cui incentrare l'azione dell'Amministrazione nel triennio di riferimento. Gli obiettivi dell'Amministrazione per il triennio 2025-2027 si innestano, quindi, su tali macrotemi, in linea con le prospettive strategiche delineate nel documento di Programmazione triennale 2025-2027 e la natura istituzionale della Scuola.
22. Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025-2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024-2026?	Complessivamente coerente e in sostanziale continuità <u>Caratterizzato da alcune modifiche</u> Caratterizzato da significative modifiche	
23. Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)	<u>Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)</u> Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) <u>Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali)</u> <u>Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)</u>	
24. Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono	Sì, sempre Nella maggior parte dei casi	

associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?	<u>Solo in alcuni casi</u> 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)	Efficacia Efficienza Qualità percepita (<i>customer satisfaction</i>) <u>Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</u> <u>Tempistiche/scadenze</u> Altro	
26. Per la definizione dei <i>target</i> di performance di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	Si tiene conto delle serie storiche <u>Si fa riferimento a benchmark interni</u> Si fa riferimento a <i>benchmark</i> esterni Si tiene conto delle indicazioni degli <i>stakeholder</i> <u>Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</u> <u>Altro (specificare)</u>	Nel determinare i <i>target</i> di performance si tiene conto di <i>benchmark</i> interni. Solo dove ciò non è possibile si recepiscono le indicazioni fornite dai responsabili delle strutture amministrative di riferimento o dal Direttore Generale
27. In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<u>Si</u> No Altro (specificare)	Per ciascun obiettivo di performance organizzativa assegnato alle strutture amministrative è esplicitato l'eventuale <i>budget</i> necessario al perseguimento dello stesso.
28. Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	Si <u>No</u> Altro (specificare)	La Scuola si configura come struttura unica. Non sono, quindi, presenti né Dipartimenti né altre strutture di raccordo.
29. Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione	Si (specificare quale utenza è coinvolta) <u>No</u> Altro (specificare)	Non vi è una correlazione diretta tra gli obiettivi di performance istituzionale e organizzativa e la soddisfazione dell'utenza. Tuttavia, si segnala

dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?		come la soddisfazione dell'utenza costituisca una delle componenti della valutazione del Direttore Generale e del personale tecnico amministrativo, come esplicitato nel SMVP 2025.
30. Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?	-	-
31. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	Dati certificati e pubblicati <u>Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</u> Banche dati dell'Ateneo Banche dati esterne Nessuna fonte specifica Altro (specificare)	Per ciascun obiettivo è il Responsabile della struttura amministrativa di riferimento a fornire, tramite autodichiarazione, i dati e le informazioni rilevanti ai fini della misurazione dei risultati. Nel corso del colloquio individuale di rendicontazione finale, tali dati e informazioni sono verificati dal Direttore Generale. Dati, atti e documenti oggetto di autocertificazione sono, inoltre, soggetti a verifica a campione da parte del NdV.
32. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Secondo quanto esplicitato nel SMVP, il ciclo di gestione della performance prevede una fase di monitoraggio in itinere atta a verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi e delle azioni messe in atto dai soggetti responsabili degli stessi, oltre a una tempestiva definizione di interventi correttivi (rimodulazioni), ove necessari. La fase di monitoraggio viene avviata nel mese di giugno dall'Ufficio Programmazione, Controllo e Qualità e si conclude a luglio con una serie di incontri individuali tra il Direttore Generale e i Responsabili degli Uffici o il personale afferente alle Unità. Nel corso di tali incontri vengono esaminate le attività espletate	

e analizzato lo stato dell'arte, procedendo, ove necessario, alla rimodulazione degli obiettivi. Il processo prevede la compilazione di una scheda di rimodulazione.

Gli esiti del monitoraggio intermedio e le variazioni apportate sono segnalati al Nucleo di Valutazione nella prima seduta utile.

33. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati? **Si** (specificare con quale modalità)
No
Altro (specificare)

Il NdV, preso atto degli esiti della rendicontazione degli obiettivi dell'Amministrazione, trasmessi in forma sintetica, si riserva di effettuare approfondimenti e/o richiedere maggiori informazioni in merito a uno o più obiettivi al fine di analizzare nel dettaglio le azioni attuate e i risultati ottenuti dalle strutture amministrative.

