



## Sezione II: Valutazione della performance

### Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	<p>1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>Si Il nuovo sistema è entrato in vigore dal 1° gennaio 2025, come da Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 199 del 30 dicembre 2024.</p> <p>Le novità più rilevanti rispetto alle versioni precedenti del sistema riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'adeguamento alle strutture definite con la riorganizzazione amministrativa, con particolare riferimento a quelli di nuova istituzione.</li><li>- Introduzione dell'ambito "qualità dei servizi": la performance organizzativa prevede la valorizzazione dei risultati del questionario di efficacia percepita (Customer Satisfaction), parte del progetto "Good Practice" coordinato dal Politecnico di Milano.</li><li>- Componenti di valutazione dettagliate per profilo professionale: ogni profilo ha ora indicatori con pesi e punteggi associati per obiettivi quantitativi e qualitativi.</li><li>- Scala di punteggio su 6 livelli: viene adottata una scala con 5 gradi di giudizio più un "Plus" (+) per risultati ritenuti straordinari.</li><li>- Declaratoria dei comportamenti organizzativi: è stata definita una matrice comportamentale specifica per valutatori e valutati.</li><li>- Introduzione del comportamento di "leadership" che viene valutato soprattutto in relazione alla motivazione e allo sviluppo del personale.</li></ul>



## Relazione Annuale 2025 Nucleo di Valutazione

		<ul style="list-style-type: none"><li>- Soglia minima per valutazione negativa: viene stabilito un punteggio al di sotto del quale la performance è considerata negativa.</li><li>- Standardizzazione delle valutazioni individuali: applicata per neutralizzare i diversi metri di giudizio tra valutatori e garantire equità nei risultati e premi (CFR. Pargrafo n. 2 pgg. 1 e 2 del Sistema).</li></ul> <p>Il SMVP 2025 rappresenta un'evoluzione sostanziale, che mira a rafforzare <b>oggettività, meritocrazia e qualità del processo valutativo</b>, valorizzando elementi come <b>comportamento, leadership e impatto percepito dai servizi offerti</b>.</p>
--	--	---



## Relazione Annuale 2025 Nucleo di Valutazione

2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	<p>1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>Sì) Il SMVP 2025 stabilisce una matrice dei comportamenti (cfr. par. 10 e Allegato 3 del Sistema), che differenzia gli aspetti osservabili in base al ruolo ricoperto. I comportamenti sono definiti in relazione ai singoli profilo professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Generale</li><li>- Dirigenti / Funzioni dirigenziali</li><li>- Responsabili di I e II livello</li><li>- PTA con o senza funzione specialistica</li><li>- Tecnici di laboratorio.</li></ul> <p>I comportamenti sono valutati su una scala di 6 indicatori (1-5 più il “Plus”).</p> <p>Nell’ambito dei comportamenti organizzativi gli ambiti considerati includono, tra gli altri:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Strategia, Pianificazione e Controllo</li><li>- Leadership e Gestione del Personale</li><li>- Innovazione e Propensione al cambiamento</li><li>- Puntualità e orientamento al risultato</li><li>- Problem solving</li><li>- Orientamento all’utenza</li></ul> <p>Il peso percentuale dell’ambito “comportamenti organizzativi” nella valutazione individuale varia in base al ruolo ricoperto. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 15% per il Direttore Generale</li><li>- 30% per Dirigenti</li><li>- fino al 70% per PTA non titolari di funzione specialistica.</li></ul> <p>In sintesi il SMVP 2025 dà rilevanza alle specificità professionali all’interno del processo di valutazione dei comportamenti organizzativi.</p>
----	---	--	---

3.	<p>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?</p>	<p>1) Si 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>3) Altro . Il documento esplicita i pesi attribuiti alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi, ma non viene attribuito alcun peso alla performance istituzionale nel calcolo della valutazione della performance individuale. La Performance istituzionale è esclusa dalla valutazione della performance individuale del personale universitario (compreso il Direttore Generale), perché gli obiettivi strategici collegati al Piano Strategico saranno misurabili solo al termine del triennio (2026). <i>“La performance istituzionale... non viene utilizzata all'interno di questo SMVP nella valutazione della performance del personale dell'Università della Basilicata (in particolare per il Direttore Generale) in quanto i target strategici saranno misurabili soltanto al termine del periodo indicato nel Piano Strategico di Ateneo (con riferimento all'anno 2026). Solo dal 2026, pertanto, un indicatore sintetico di performance istituzionale potrà essere inserito come elemento di valutazione del Direttore generale e dei Dirigenti”</i> (CFR, pag. 10 par. 7 del Sistema).</p> <p>Quanto alla Performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi: per ciascun profilo professionale, sono indicati i pesi percentuali di ciascun ambito (es. Tabella 6, pag. 19) e sono riportati nelle schede di valutazione individuale (Allegato 4).</p>
4.	<p>Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?</p>	<p>1) Si 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>1) Si. La differenza è descritta in modo chiaro e coerente all'interno del paragrafo 4. Intitolato: <i>“Il Ciclo della Performance e il collegamento con il processo di Programmazione Strategica”</i> (pagina 4–5), ove vengono esplicitate le seguenti definizioni: Obiettivo: rappresenta il risultato che una struttura o individuo intende perseguire. Viene descritto in modo specifico e collegato al Piano Strategico o al PIAO. Indicatore: lo strumento di misurazione che permette di valutare in modo oggettivo il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Può essere di efficienza, efficacia, o impatto. Target: è il valore atteso che l'indicatore dovrebbe raggiungere, e rappresenta il traguardo desiderato. Può essere annuale o pluriennale.</p>

			Il documento definisce anche la baseline (valore di partenza) e distingue tra output (ossia i risultati ottenuti dall'amministrazione in termini di prodotti) e outcome (risultati raggiunti in termine di impatti), rendendo ancora più robusta la comprensione del ciclo valutativo.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Si.</p> <p>Nel documento le due fasi – misurazione e valutazione – sono trattate come attività distinte e temporalmente separate.</p> <p>Tale distinzione è chiaramente esplicitata nel paragrafo 4. “<i>Il Ciclo della Performance e il collegamento con il processo di Programmazione Strategica</i>” ove, a pagina 5, si legge: “<i>Pur essendo presenti in un'unica fase del ciclo della performance, la misurazione e la valutazione sono due attività distinte e temporalmente separate...</i>”.</p> <p>Le due fasi vengono realizzate secondo la seguente modalità:</p> <p><b>Misurazione:</b> viene effettuata mediante l’impiego di indicatori oggettivi, quantitativi e/o qualitativi che consentono di confrontare i risultati conseguiti (output/outcome) con quelli attesi (target).</p> <p><b>Valutazione:</b> avviene in un momento successivo rispetto alla misurazione. La valutazione consente di integrare i dati rilevati con l’analisi del contesto, delle risorse disponibili e delle condizioni operative. Tiene conto anche di fattori non misurabili direttamente, come la complessità degli obiettivi, il grado di innovatività e le variabili esterne.</p>

6.	<p>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</p>	<p>Dall'analisi comparativa dei documenti SMVP UNIBAS 2024 e SMVP UNIBAS 2025 emerge una modifica sostanziale nella struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale, sia per quanto riguarda la tipologia di obiettivi assegnati, che per la distribuzione dei pesi (<b>SMVP 2025: par.10.1, p.20 e ss.; Tabella 6 – SMVP 2024: par.4, p.20 e ss. Tabella 6</b>).</p> <p>Nel documento del 2024, il modello si articolava su tre dimensioni principali: performance organizzativa di Ateneo, obiettivi individuali e comportamenti organizzativi, con una distribuzione dei punteggi pari rispettivamente a 35, 50 e 15 punti (<b>SMVP 2024: par.4, p.20; Tabella 6</b>).</p> <p>I comportamenti organizzativi venivano valutati attraverso sottodimensioni e specifici livelli di valutazione, ognuna con una propria tabella di punteggio (<b>SMVP 2024: par. 4.3 p. 21-22</b>).</p> <p>Nel documento del 2025 viene conservata la struttura tripartita, ma la configurazione interna cambia significativamente. La performance individuale viene ampliata, contemplando al suo interno la performance organizzativa della struttura/unità organizzativa di afferenza (uguale per tutto il personale afferente alla medesima struttura/unità organizzativa).</p> <p>La performance individuale si compone di quattro ambiti di valutazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambito Qualità dei Servizi: la valutazione della qualità dei servizi resi è misurata osservando i risultati restituiti dal questionario Customer Satisfaction Good Practice (GP). Tale ambito prevede l'attribuzione di un punteggio sintetico (variabile da 1 “In disaccordo” a 6 “Completamente d'accordo”) pari al valore medio complessivo di soddisfazione percepita della qualità di tutti i servizi di Ateneo (<b>cfr. presentazione SMVP 2025 pag. 5</b>);</li> <li>2. Ambito Obiettivi Organizzativi;</li> <li>3. Ambito Obiettivi Individuali;</li> <li>4. Ambito Comportamenti Organizzativi.</li> </ol> <p>Agli obiettivi organizzativi viene attribuito un peso del 40% ed è prevista una nuova componente: la qualità dei servizi con un peso pari al 30% (<b>SMVP 2025: par.10, p.17-19; Tabelle 6</b>).</p> <p>Il peso assegnato agli obiettivi individuali viene significativamente ridimensionato, con un valore</p>
----	---	--

			<p>totale del 15%.</p> <p>I comportamenti organizzativi, pur mantenendo lo stesso peso complessivo (15%), sono ristrutturati in quattro fattori osservabili più sintetici e con una scala di valutazione semplificata (<b>SMVP 2025: par. 10.1, p.20–21</b>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I comportamenti organizzativi si distinguono in: <b><i>“Capacità strategica e propositiva:</i></b> <i>Abilità nel supportare lo sviluppo di decisioni strategiche, coordinare e monitorare le attività dell'amministrazione in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo.</i></li> <li>- <b><i>Capacità relazionale e gestionale:</i></b> <i>Competenza nel negoziare, creare reti e coordinare attori pubblici e privati per una gestione efficace di progetti di rilevanza strategica.</i></li> <li>- <b><i>Capacità gestionale e di coordinamento strategico:</i></b> <i>Abilità nel dirigere, coordinare e controllare le Aree dirigenziali nella gestione delle risorse umane, della qualità dei processi, e nel raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa.</i></li> <li>- <b><i>Capacità di controllo e monitoraggio:</i></b> <i>Competenza nel gestire i rischi, garantire legalità e trasparenza, e monitorare l'andamento complessivo della gestione organizzativa”.</i></li> </ul> <p>Ciascun comportamento è valutato secondo la scala di 6 indicatori di giudizio, da 1 a 5, ai quali si aggiunge un indicatore “Plus”.</p> <p>Gli obiettivi riguardano sia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Output qualitativi (valutati in base alla qualità e tempistica dell'output).</li> <li>- Output quantitativi (valutati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo).</li> </ul> <p>In conclusione, il passaggio dal SMVP 2024 al SMVP 2025 evidenzia un rafforzamento della dimensione organizzativa e una semplificazione della valutazione dei comportamenti, elementi che configurano una evoluzione metodologica e strategica del sistema di misurazione della performance del Direttore Generale.</p>
--	--	--	---

7.	<p>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</p>	<p>Nel 2025, l'Università degli Studi della Basilicata ha introdotto un rinnovato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), con significative innovazioni rispetto all'anno precedente, soprattutto per quanto riguarda la valutazione dei Dirigenti e delle posizioni con delega dirigenziale.</p> <p>La valutazione individuale dei dirigenti si articola in quattro ambiti ben definiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualità dei Servizi (peso 30%)</li> <li>- Obiettivi Organizzativi (peso 40%),</li> <li>- Obiettivi Individuali (peso 10%, se assegnati)</li> <li>- Comportamenti Organizzativi (peso residuo, che può variare in assenza di obiettivi individuali).</li> </ul> <p>L'ambito della qualità è misurato attraverso il questionario GP (Good Practice), che raccoglie il grado di soddisfazione degli stakeholder sui servizi dell'Ateneo (<a href="#">par. 9, tab. 3</a>). Gli obiettivi organizzativi e individuali vengono valutati in base alla loro natura quantitativa e qualitativa, con punteggi che spaziano su una scala da 1 a 6 (con il "Plus" per performance straordinarie, <a href="#">v. par. 9, tab. 4 e 5</a>). I comportamenti organizzativi sono oggetto di osservazione diretta e valutati anch'essi su scala in sesti (<a href="#">par. 10.2, tab. 7</a>).</p> <p>La responsabilità della definizione e valutazione degli obiettivi è distribuita tra più organi: il Direttore Generale assegna gli obiettivi ai dirigenti, mentre CdA, Rettore e Nucleo di Valutazione intervengono nelle diverse fasi valutative (<a href="#">par. 5; diagramma Gantt, pag. 7; par. 11, tab. 9</a>). La valutazione finale viene ponderata attraverso un algoritmo matematico che bilancia ciascun ambito in base al peso attribuito (<a href="#">par. 10.3</a>).</p> <p>Tra le novità introdotte nel documento SMVP 2025 (<a href="#">par. 2, pp. 1-2</a>), si evidenziano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la scala in sesti con giudizio "Plus";</li> <li>- l'introduzione del criterio di qualità dei servizi anche per il personale dirigente;</li> <li>- la definizione esplicita della leadership come aspetto osservabile nei comportamenti;</li> <li>- la standardizzazione dei punteggi individuali, finalizzata ad evitare disomogeneità nei giudizi dei valutatori (<a href="#">par. 15, pp. 27-29</a>);</li> <li>- una più chiara definizione della soglia per la valutazione negativa, fissata sotto il punteggio 3 (<a href="#">par. 13, pp. 26-27</a>).</li> </ul> <p>Il sistema lega direttamente la valutazione alla retribuzione di risultato: il punteggio finale determina la percentuale di indennità corrisposta (<a href="#">par. 14, tab. 10</a>).</p>
----	--	---

			<p>Questo modello, concepito per valorizzare il merito, rafforzare la trasparenza e supportare lo sviluppo professionale, si dimostra coerente con le linee guida ministeriali e con l'evoluzione strategica dell'Ateneo.</p>
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	<p>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento.</p> <p>Il documento è redatto in conformità alle disposizioni normative vigenti (D.Lgs. 150/2009, D.Lgs. 74/2017, DL 13/2023, DL 80/2021) e presenta i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conformità normativa:</b> il SMVP recepisce integralmente le prescrizioni legislative e regolamentari, integrando le indicazioni contenute nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'ANVUR.</li> <li>- <b>Innovazioni metodologiche:</b> il documento introduce strumenti avanzati come: <ul style="list-style-type: none"> <li>1.La scala di valutazione a 6 livelli con il grado "Plus" per risultati straordinari.</li> <li>2. La standardizzazione dei punteggi per garantire equità e confrontabilità.</li> <li>3.L'integrazione tra performance individuale, organizzativa e istituzionale.</li> </ul> </li> <li>- <b>Orientamento allo sviluppo organizzativo:</b> il sistema è strettamente collegato al Piano Strategico e al PIAO, favorendo una visione integrata tra programmazione, gestione e valutazione. Promuove la cultura del miglioramento continuo, la valorizzazione del merito e la trasparenza verso gli stakeholder. Include la valutazione dei comportamenti organizzativi, con attenzione alla leadership, all'innovazione e all'orientamento all'utenza.</li> <li>- <b>Coinvolgimento attivo degli attori:</b> il ciclo della performance è strutturato per coinvolgere tutti i livelli dell'organizzazione, dagli organi di governo al personale tecnico-amministrativo, fino agli studenti attraverso indagini di soddisfazione.</li> <li>- <b>Struttura chiara e articolata:</b> il documento è dettagliato, sistematico e ben strutturato, con allegati operativi (schede di valutazione, matrici comportamentali, questionari) che ne facilitano l'applicazione concreta.</li> </ul>

9.	<p>Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<p>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)</p> <p>nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2025, l'Ateneo ha recepito e implementato diverse indicazioni contenute nella Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia e l'equità del processo valutativo. In particolare, si evidenzia l'introduzione delle seguenti innovazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valutazione dal basso dei Dirigenti È previsto il coinvolgimento di più livelli valutativi, inclusi pareri da parte di responsabili di livello inferiore e stakeholder interni, in linea con il principio della valutazione a 360°.</li> <li>2. Valutazione tra pari del personale Il sistema include momenti di confronto e feedback tra pari, soprattutto nell'ambito dei comportamenti organizzativi, favorendo una valutazione più condivisa e trasparente (cfr. pag. 23 tabella 7 <i>"Comportamento costantemente manifestato e del tutto adeguato al ruolo e alle attività da svolgere, con riconoscimento espresso da parte dei colleghi e degli utenti"</i>).</li> <li>3. Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa). L'introduzione del questionario "Good Practice" per la misurazione della qualità dei servizi rappresenta un chiaro esempio di coinvolgimento dell'utenza esterna nella valutazione della performance organizzativa.</li> <li>4. Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership. I comportamenti organizzativi richiesti ai dirigenti includono esplicitamente competenze di leadership, gestione del personale, capacità strategica e propensione al cambiamento.</li> <li>5. Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali. In coerenza con la Direttiva, l'Ateneo ha previsto obiettivi qualitativi e quantitativi che includono la promozione della formazione e lo sviluppo delle competenze del personale.</li> <li>6. Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) Il sistema premiale include anche riconoscimenti non economici, come il riconoscimento espresso da colleghi e utenti nei comportamenti organizzativi, che contribuiscono alla valorizzazione del personale (cfr. Sezione <i>"Comportamenti Organizzativi"</i>: il riconoscimento da parte di colleghi e utenti è una forma di premialità non economica).</li> <li>7. Altro (specificare). La sezione <i>"Standardizzazione dei punteggi"</i> introduce un processo di omogeneizzazione per garantire equità nella valutazione, in linea con i principi della Direttiva.</li> </ol>
----	--	--

10.	<p>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)</p>	<p>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)</p>	<p>1) Sì, per il Direttore Generale. 2) Sì, anche per altri Dirigenti.</p>
-----	--	--	--

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?	<p>1) Sì 2) In parte 3) No</p>	<p>2) Si</p> <p>L'insieme delle sezioni e dei piani delineati evidenzia una visione complessiva orientata al governo strategico e operativo dell'organizzazione universitaria, come richiesto dalle linee guida ministeriali.</p>
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	<p>1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No</p>	<p>Si (Valore Pubblico e Strategie)</p> <p>Nel documento è presente una articolata definizione del Valore Pubblico, con esplicita correlazione alla missione dell'Ateneo e alla produzione di impatti positivi sul contesto sociale, economico e culturale del territorio (cfr. Sez. 2.1.1 e 2.1.3). Si identificano ambiti di intervento prioritari, stakeholders coinvolti, e indicatori di impatto.</p> <p>Inoltre, il documento dettaglia le strategie coerenti per la realizzazione del Valore Pubblico, tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Obiettivi di performance istituzionale e organizzativa (Sez. 2.2);</li> <li>Azioni di digitalizzazione, semplificazione, sostenibilità e inclusione (Sez. 2.2.5–2.2.9);</li> <li>Integrazione con la programmazione del capitale umano (Sez. 3).</li> </ul>
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	<p>1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15</p>	<p>Tra 5 e 10</p> <p>Si riscontra che nella sezione dedicata al " Valore Pubblico " (Sez. 2.1.) sono riportati obiettivi distinti e quantificati, ciascuno correlato a specifici indicatori, baseline e target pluriennali.</p> <p>La tabella N. 3 presenta nove obiettivi di Valore Pubblico, definiti in modo chiaro, associati alle</p>

			diverse linee strategiche.
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	<p>1) Sì interni ed esterni          2) Sì esterni          3) Sì interni          4) No</p>	<p>Sì interni ed esterni.</p> <p>Nella Sezione 2.1.5 viene esplicitamente indicata la mappatura degli stakeholder, suddivisi in interni (studenti, personale docente e tecnico-amministrativo, organi di governo) ed esterni (famiglie, scuole, imprese, enti pubblici e privati, territorio). Viene altresì dichiarato che l'ascolto e l'interazione con tali soggetti hanno costituito parte integrante del processo di costruzione degli obiettivi.</p>

15.	<p>Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?</p>	<p>1) Sì 2) No</p>	<p><b>SI</b>  Tra gli obiettivi di Valore Pubblico del PIAO 2025–2027 dell'Ateneo sono chiaramente presenti riferimenti e coerenze con il Benessere Equo e Sostenibile (BES) e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (SDGs).  In particolare:  La Sezione 2.1.4 individua esplicitamente ambiti di Valore Pubblico riferiti alla sostenibilità ambientale, alla transizione ecologica, all'accessibilità, all'inclusione sociale e al benessere organizzativo.  La Sezione 2.2.8 sviluppa obiettivi operativi su sostenibilità ambientale ed efficientamento energetico, in coerenza con gli impegni internazionali.  Tali obiettivi sono dotati di indicatori e target, evidenziando una concreta integrazione tra programmazione interna e priorità globali.</p>
16.	<p>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...)</p>	<p>1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No</p>	<p>No</p>
17.	<p>Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?</p>	<p>1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No</p>	<p>Sì per tutti gli obiettivi  Nel documento PIAO 2025–2027 dell'Università degli Studi della Basilicata, gli stakeholder sono stati chiaramente identificati e classificati in sei macrocategorie (sottosezione 2.1.5) in relazione alla generazione di Valore Pubblico.  Inoltre, viene esplicitato che gli obiettivi strategici dell'Ateneo, definiti nel Piano Strategico 2024–2026, sono orientati alla creazione di Valore Pubblico e sono collegati agli stakeholder interni ed esterni.  In particolare:</p>

			<p>Gli stakeholder sono mappati in funzione degli impatti generati dagli obiettivi strategici.</p> <p>La logica della Piramide del Valore Pubblico collega gli impatti esterni (Valore Pubblico Esterno) agli stakeholder.</p> <p>Gli stakeholder sono richiamati anche nella sezione 2.2 "Performance", dove si afferma che gli obiettivi strategici e specifici si rivolgono agli stessi stakeholder indicati nella sezione Valore Pubblico.</p> <p>Pertanto il documento dimostra una coerenza metodologica tra obiettivi di Valore Pubblico e stakeholder di riferimento.</p>
18.	<p>Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?</p>	<p>1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</p> <p>2) Sì (indicatori e fonte dei dati)</p> <p>3) Sì (indicatori e target)</p> <p>4) No</p>	<p>1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</p> <p>Nel documento PIAO 2025–2027, gli obiettivi di Valore Pubblico sono direttamente collegati agli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo 2024–2026. Come specificato nella sezione 2.2.2 "Obiettivi di Performance Istituzionale", ogni obiettivo strategico è suddiviso in obiettivi specifici, ai quali sono associati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicatori: per misurare la performance e l'impatto.</li> <li>• Target pluriennali: definiti per ciascun indicatore, con l'obiettivo di valutare l'efficacia nel medio periodo.</li> </ul> <p>Fonte dei dati: indicata nelle schede del Programma delle Azioni Strategiche, allegato al Piano Strategico, che specifica l'origine dei dati utilizzati per costruire gli indicatori.</p> <p>Inoltre, il documento chiarisce che la valutazione degli obiettivi di Valore Pubblico avviene attraverso indicatori di impatto predeterminati e standard, che devono essere costanti nel tempo per garantire la comparabilità tra Atenei.</p>

PERFORMANCE		
19.	<p>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 5 aree strategiche di sviluppo delle competenze ( leadership, soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?</p>	<p>1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori;</p> <p>2) Recepimento ampio: sono state accolte almeno 4 delle 5 aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo;</p> <p>3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo;</p> <p>4) Recepimento minimo: è stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici;</p> <p>5) Nessun recepimento: il PIAO 2025/2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva Ministeriale;</p> <p>6) Altro (specificare).</p> <p><b>2) Recepimento ampio: sono state previste almeno 4 delle 5 aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo.</b></p> <p>Leadership e soft skills: ampio spazio dedicato a competenze trasversali, gestione dei conflitti, team building, public speaking, comunicazione strategica, motivazione e benessere organizzativo (<b>Sezione 3.3.5. pagg. 72 e ss.</b>)</p> <p>Corsi specifici per personale con ruoli di responsabilità.</p> <p>Transizione amministrativa: Formazione su atti amministrativi, contabilità economico-patrimoniale, contratti pubblici, gestione risorse umane, mappatura dei processi e semplificazione. Approfondimenti su normativa e procedure, con attenzione al nuovo codice degli appalti.</p> <p>Transizione digitale: Corsi su cybersicurezza, interoperabilità, digitalizzazione dei processi, intelligenza artificiale, e-procurement, e gestione documentale. Utilizzo della piattaforma Syllabus e valorizzazione delle Google Apps. (<b>Sezione 2.2.5 “Semplificazione e digitalizzazione”; Sezione 3.3.5.3 “Competenze informatiche” Amministrazione Digitale” pagg. 19–20, 72–79</b>)</p> <p>Transizione ecologica: Formazione su progettazione e gestione dei fondi europei per la sostenibilità. Collegamento diretto con gli obiettivi strategici dell'Ateneo in tema di efficientamento energetico e sostenibilità ambientale.</p> <p>Inoltre, il PIAO prevede almeno 40 ore di formazione pro-capite annue, con un'offerta</p>

			<p>formativa ampia e diversificata, che include risorse interne, esterne e progetti nazionali come Valore PA e Syllabus.</p> <p><b>L'Area meno interessata dalla formazione risulta essere quella denominata “ Valori e principi (etica pubblica, legalità, trasparenza)”. Tale area, seppure presente nel piano, in termini di contenuti formativi previsti, ha un livello di dettaglio minore rispetto alle altre. È comune programmata la formazione specifica su anticorruzione, trasparenza, whistleblowing, e inconfondibilità degli incarichi, ma con focus più normativo che valoriale (<b>Sezione 2.3.8 “Misure per il trattamento del rischio”; Sezione 3.3.5.3 “Anticorruzione, trasparenza e legalità”</b>).</b></p> <p>(Cfr. tabella pagine 84 e 85: “3.3.5.4 Priorità attività formative anno 2025”)</p>
20.	<p>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 procapite?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Si completamente: l'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;</li> <li>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...);</li> <li>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;</li> <li>4) In fase di implementazione: l'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva;</li> <li>5) Non recepito: l'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-</li> </ol>	<p><b>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.</b></p> <p>Riferimenti: Sezione 3.3.5.3 – Aree Tematiche per lo sviluppo di attività formative 2025–2027 Sezione 3.3.5.4 – Priorità attività formative anno 2025. Vengono elencati corsi e risorse per il raggiungimento delle 40 ore di attività formative, ma al riguardo non è assegnato ai dirigente un obiettivo specifico di performance individuale.</p>

		2027 dell'ateneo; 6) Altro (specificare).	
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di valore Pubblico?	<p>1) Si 2) In parte 3) No</p>	<p><b>1) SI</b></p> <p>Gli obiettivi di performance istituzionale, organizzativa e individuale sono stati esplicitamente collegati agli obiettivi di Valore Pubblico definiti nel Piano Strategico di Ateneo 2024–2026.</p> <p>Questo legame è evidente nella piramide del Valore Pubblico, che collega la salute delle risorse, le performance e gli impatti di Valore Pubblico.</p> <p>La sottosezione 2.2 "Performance" rimarca come gli obiettivi di performance siano leve per la creazione di Valore Pubblico.</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; 2) Caratterizzato da alcune modifiche; 3) Caratterizzato da significative modifiche.</p>	<p><b>1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità</b> rispetto al PIAO 2024–2026.</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025–2027 dell'Università degli Studi della Basilicata si presenta in continuità sostanziale con il precedente PIAO 2024–2026, confermandone la struttura metodologica e strategica, con alcuni potenziamenti puntuali.</p> <p>La filiera Valore Pubblico–Performance mantiene il proprio impianto logico e operativo, articolato su impatto interno (efficacia organizzativa e processi gestionali) e impatto esterno (benessere degli stakeholder e generazione di impatti sociali). La logica piramidale di generazione del Valore Pubblico, già introdotta nel 2024, viene ulteriormente consolidata nel nuovo triennio, evidenziando</p>

una coerenza metodologica e una visione condivisa.

L'impostazione strategica del nuovo Piano conferma le aree prioritarie: ricerca, didattica, terza missione, sostenibilità ambientale, digitalizzazione dei processi e internazionalizzazione. Permane l'articolazione in obiettivi strategici, asset tematici e fattori trasversali, arricchita da una maggiore puntualizzazione nei temi della medicina, dell'inclusione e dell'infrastrutturazione digitale. Sono state introdotte nuove griglie di valutazione con soglie e target differenziati, con attenzione agli obiettivi trasversali e al contributo delle strutture primarie e centrali.

Il piano dei fabbisogni del personale riconferma le problematiche evidenziate nel 2024–2026: elevata età media, criticità nel turnover e squilibrio tra personale docente e tecnico-amministrativo. La programmazione del 2025–2027 propone interventi di rafforzamento selettivo, in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e con una maggiore attenzione alle elevate professionalità e ai profili tecnici.

Le attività di formazione si muovono in coerenza con il precedente triennio, ma con miglioramenti nella misurazione di impatto formativo. I contenuti – PNRR, project management, digitalizzazione, trasparenza, anticorruzione, sicurezza – sono confermati, e il nuovo PIAO introduce una maggiore sistematicità nella valutazione degli interventi.

In ambito anticorruzione e trasparenza, il PIAO 2025–2027 rafforza quanto già previsto nel triennio precedente, introducendo audit di II livello e una mappatura avanzata dei processi a rischio. Le misure già avviate (whistleblowing, formazione, controllo incarichi) vengono potenziate con strutture di monitoraggio più efficaci.

Infine, il sistema di monitoraggio si conferma su base semestrale e in coerenza con gli

			strumenti digitali già utilizzati (Pro3, Cineca, ABCWeb), introducendo moduli di interoperabilità tra piattaforme e maggiore efficienza operativa.
--	--	--	--

23.	<p>Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)</li> <li>2) Obiettivi organizzativi a livello di Aree dirigenziali)</li> <li>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle aree dirigenziali)</li> <li>4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti).</li> </ol>	<p><b>1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)</b></p> <p><b>2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</b></p> <p><b>3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali)</b></p> <p><b>4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti).</b></p> <p>Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo) Paragrafo 2.2.2 – Obiettivi di Performance Istituzionale – Vengono definiti gli obiettivi generali dell'Ateneo, coerenti con la missione e il Piano Strategico.</p> <p>Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) Paragrafo 2.2.3 – Obiettivi di Performance Organizzativa – Essi riguardano le Direzioni e le strutture centrali, con indicatori di efficienza e efficacia.</p> <p>Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) Paragrafo 2.2.3 – Obiettivi di Performance Organizzativa – Essi sono declinati a livello operativo, con riferimento a uffici e servizi interni.</p> <p>Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti) Paragrafo 2.2.4 – Performance Individuale – Tali obiettivi includono quelli assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti, valutati tramite il sistema SMVP.</p>
-----	--	---	---

24.	<p>Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Si, sempre</li> <li>2) Nella maggior parte dei casi</li> <li>3) Solo in alcuni casi</li> <li>4) No, mai</li> </ol>	<p>2) Nella maggior parte dei casi</p> <p>La performance, o l'impatto, di ciascun obiettivo specifico <b>sono misurati attraverso uno o più indicatori ad esso associati</b>, come riportato nell'allegato al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, Programma delle Azioni Strategiche Università degli Studi della Basilicata 2024 – 2026. Questo stesso allegato dedica a ciascun obiettivo specifico una scheda che elenca le azioni strategiche e gli indicatori ad esso associati, con relativa indicazione della fonte di provenienza dei dati impiegati nella loro costruzione, nonché i soggetti cui fanno capo le responsabilità politiche e gestionali. (pag. 17 del PIAO)</p>
25.	<p>Quali delle seguenti tipologie indicatori viene maggiormente utilizzato per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Efficacia</li> <li>2) Efficienza</li> <li>3) Qualità percepita (customer satisfaction)</li> <li>4) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</li> <li>5) Tempistiche/Scadenze</li> <li>6) Altro (specificare)</li> </ol>	<p><b>1) Efficacia</b>  Gli obiettivi di performance istituzionale, organizzativa e individuale sono fortemente orientati a misurare l'efficacia delle azioni rispetto agli impatti attesi sul contesto sociale, educativo, sanitario e ambientale.  Il documento fa esplicito riferimento agli indicatori di impatto e alla performance di efficienza ed efficacia nella Piramide del Valore Pubblico, ponendo l'efficacia come leva centrale per la generazione di Valore Pubblico.</p> <p><b>2) Efficienza</b>  È ampiamente richiamata nel monitoraggio delle performance organizzative, nella semplificazione dei processi e nella digitalizzazione.  In particolare, le performance sono misurate tramite indicatori quantitativi con obiettivi e</p>

			<p>target pluriennali, anche attraverso il confronto input/output (es. costi dei servizi e utilizzo delle risorse).</p> <p>L'analisi dell'efficienza è supportata dal modello Activity Based Costing (ABC) nell'ambito del progetto "Good Practice" del Politecnico di Milano.</p> <p>L'analisi di efficienza si propone di valutare il costo totale ed unitario di ciascun servizio espletato dalle strutture amministrative presenti nell'Ateneo, utilizzando la logica Activity Based Costing (ABC). Più in particolare, l'analisi prende in considerazione 50 servizi (riconducibili a 6 macro Aree: Servizi amministrativi di supporto al personale, infrastrutture, servizi di supporto alla ricerca, supporto alla didattica, servizi bibliotecari, terza missione) e, per mezzo di appositi driver di costo, ne valuta l'efficacia in termini di relazione input-output (<b>CFR. pag. 91 DEL PIAO.</b>)</p>
26.	Per la definizione dei target di performance di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Si tiene conto delle serie storiche</li> <li>2) Si fa riferimento a benchmark interni</li> <li>3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)</li> <li>4) Si tiene conto delle indicazioni degli Stakeholder</li> <li>5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relative responsabili</li> <li>6) Altro(specificare)</li> </ol>	<p><b>1) Si tiene conto delle serie storiche.</b> I target pluriennali sono definiti tenendo conto degli indicatori esistenti e della loro evoluzione temporale. Nella Relazione sulla Performance vengono confrontati i dati attuali con quelli passati per valutare il progresso. Lo stesso approccio viene usato nella valutazione di impatto ambientale, finanziario e sociale.</p> <p><b>2) Si fa riferimento a benchmark interni.</b> Ciascun Dipartimento e struttura organizzativa ha definito obiettivi basati sulla propria baseline storica. Indicatori di efficienza (es. tempi di pagamento, attività amministrative) sono misurati rispetto alle performance precedenti dell'Ateneo.</p> <p><b>3) Si fa riferimento a benchmark esterni</b> Specifico riferimento al progetto Good Practice (GP) coordinato dal Politecnico di Milano, che</p>

		<p>permette il confronto con altri atenei di dimensione simile.</p> <p>Gli indicatori di impatto e ranking (es. UI GreenMetric, quota FFO, posizionamento nelle SDG ossia gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) definiti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.) sono comparati con quelli di altri atenei italiani e internazionali.</p> <p>I riferimenti all'Agenda ONU 2030 e ai dati ANVUR e CINECA evidenziano la volontà di armonizzarsi con metriche nazionali e globali.</p> <p><b>4) Si tiene conto delle indicazioni degli Stakeholder.</b></p> <p>Questi ultimi sono esplicitamente citati come soggetti chiave nella generazione di Valore Pubblico. Nelle indagini di customer satisfaction e nelle fasi di programmazione, le esigenze degli stakeholder influenzano obiettivi e indicatori. La mappatura degli stakeholders è utilizzata anche per tarare gli impatti sociali, economici, sanitari e ambientali.</p> <p><b>5) Altro (specificare)</b></p> <p>In alcuni casi, gli obiettivi sono legati a obblighi normativi e regolatori (es. digitalizzazione secondo CAD, sostenibilità ambientale secondo PNRR e GreenMetric, parità di genere secondo Horizon Europe).</p> <p>Alcuni target sono legati a disposizioni ministeriali o decreti (DM 1154/2021, DM 36/2025).</p>
--	--	---

27.	<p>In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?</p>	<p>1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p><b>3) Altro (specificare): le risorse sono indicate solo in alcune parti, e solo ove previsto, in modo non uniforme.</b>  Le risorse finanziarie non sono mai associate in modo sistematico agli obiettivi strategici o istituzionali.  Per gli obiettivi organizzativi viene indicato il budget ove previsto.  <b>Nel Paragrafo 2.2.3 - Obiettivi di performance organizzativa:</b> a pagina 17, si afferma “il Direttore Generale assegna alle Strutture Organizzative (Aree dell'Amministrazione Centrale, Avvocatura di Ateneo, Dipartimenti e Centri), gli obiettivi operativi/organizzativi, definendone i pesi, i target, gli indicatori, l'eventuale budget necessario alla loro realizzazione”.  In tale circostanza è presente un richiamo esplicito all'indicazione di budget, ma è limitato alle strutture organizzative, non agli obiettivi strategici nel loro complesso.  Nell'Allegato 1 – menzionato a pagina 18 come “Allegato 1 - Obiettivi Performance Organizzativa” il budget è esplicitato soltanto per alcuni obiettivi.  <b>Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano</b>  <b>Paragrafo 3.3.4 - I fabbisogni di personale</b> (pagina 67) sono presenti indicazioni <b>qualitative</b> sulle risorse finanziarie per personale, ma <b>senza cifre</b> o schemi analitici.  Le azioni di <b>formazione del personale</b> invece sono accompagnate da valutazioni economiche esplicite (<b>cfr. Paragrafo 3.3.5 pag. 76</b> ove è previsto un Budget specifico di 60.000 € per il 2025)  Gli <b>obiettivi trasversali</b> (digitalizzazione, parità di genere, sostenibilità, ecc.) non riportano budget, pur descrivendo molte attività tecniche e infrastrutturali. (<b>cfr. Paragrafi 2.2.5–2.2.9</b> pagine 19/25)</p>
-----	---	---	--

28.	<p>Nella sezione performance (2.2) sono indicate gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es: Scuole/Facoltà)?</p>	<p>1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>Altro (specificare) Gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti (e alle altre strutture come Centri, Avvocatura e Aree dell'Amministrazione Centrale) sono indicati in modo dettagliato, ma non all'interno della sottosezione 2.2 "Performance" bensì nell'"Allegato 1 - Obiettivi Performance Organizzativa" menzionato in quella sezione.</p>
29.	<p>Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?</p>	<p>1) Si (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p><b>1) Sì</b>  <b>Utenza coinvolta:</b>          Studenti (primo anno e anni successivi)          Docenti          Dottorandi e Assegnisti di ricerca          Personale Tecnico-Amministrativo (PTA)</p> <p><b>Evidenze documentali:</b>  <b>Paragrafo 2.2.3 – Performance organizzativa</b>          Fa esplicito riferimento all'indagine di Customer Satisfaction Good Practice (GP) coordinata dal Politecnico di Milano, utilizzata per rilevare la qualità percepita dei servizi erogati dalle strutture universitarie.          La valutazione si basa su questionari somministrati alle diverse categorie di utenti.</p> <p><b>Paragrafo 4.3 – Indagini Customer Satisfaction</b>          Descrive nel dettaglio la somministrazione di questionari di soddisfazione dedicati a docenti/dottorandi/assegnisti, personale tecnico-amministrativo e studenti.</p> <p><b>Paragrafo 4.2 – Monitoraggio Sottosezioni Valore Pubblico e Performance</b>          Chiarisce che il Nucleo di Valutazione:          "...monitora, in corso di esercizio, l'andamento delle attività riferite alla programmazione operativa, valuta</p>

			<p><i>l'opportunità di interventi correttivi, verifica la coerenza tra risultati attesi e risultati conseguiti, e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance, validando infine la Relazione Annuale sulla Performance". (PAG. 90).</i></p> <p><b>Finalità:</b> La presenza strutturata delle indagini di soddisfazione e la valutazione esterna si configurano come leve strategiche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La misurazione del benessere organizzativo;</li> <li>- Il miglioramento della qualità percepita dei servizi universitari;</li> <li>- L'indirizzo delle politiche organizzative attraverso evidenze misurabili;</li> <li>- L'accountability interna ed esterna verso gli stakeholder. (CFR. 4.3 <b>"Indagini Customer Satisfaction"</b>, pagina 91).</li> </ul>
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, Almalaura; ANVUR, di ateneo, ecc.)</p> <p>2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)</p>	<p>Entrambe le risposte</p> <p><b>1) Questionari:</b> <b>Good Practice</b> (GP): Coordinato dal Politecnico di Milano, somministrato a studenti, docenti, PTA, dottorandi e assegnisti per rilevare la qualità percepita dei servizi (CFR PAG. 17 Par. 2.2.3 Obiettivi di performance organizzativa).</p> <p><b>Questionari di Ateneo:</b> Somministrati internamente per rilevare la soddisfazione su servizi specifici (es. segreterie, biblioteche, didattica) (CFR. PAG.91 Par. 4.3 Indagini Customer Satisfaction: <i>'Per gli studenti sono previsti due questionari: uno rivolto ai soli studenti del primo anno, e uno rivolto a soli studenti degli anni successivi. Ciò in quanto, oltre ai servizi comuni a entrambe le categorie, ve ne sono alcuni specifici rivolti o all'una, o all'altra categoria. In particolare, gli studenti del primo anno sono chiamati ad esprimere il proprio giudizio in merito al servizio di orientamento in entrata,</i></p>

			<p>mentre gli studenti degli anni successivi esprimono il proprio livello di soddisfazione per i servizi di job placement e di internazionalizzazione.</p> <p>L'analisi di efficienza si propone di valutare il costo totale ed unitario di ciascun servizio espletato dalle strutture amministrative presenti nell'Ateneo, utilizzando la logica Activity Based Costing (ABC").</p> <p><b>Altri Strumenti:</b></p> <p><b>4.6 Strumenti di supporto al monitoraggio</b></p> <p>L'Ateneo sta attualmente sviluppando un sistema di reportistica basato sul Data Warehouse di Ateneo. Attraverso tale sistema di business intelligence verranno integrate le informazioni provenienti da diversi applicativi gestionali in uso, permettendo così analisi trasversali a diversi ambiti.</p> <p>Ad ogni modo, è opportuno che la reportistica di monitoraggio degli indicatori recepisca informazioni provenienti anche da altre fonti, quali ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rilevazioni effettuate da singoli uffici dell'Ateneo;</li> <li>• rilevazione della soddisfazione degli utenti (questionari Good Practice);</li> <li>• sistema informatizzato per la gestione delle valutazioni della performance;</li> <li>• rilevazioni basate su database esterni all'Ateneo (indicatori predisposti dal Ministero e dall'ANVUR, Cruscotto FFO del CINECA, Programmazione Triennale, VQR, Scheda di Monitoraggio Annuale, etc);</li> <li>• processi di valutazione ANVUR e MUR (Dashboard ANVUR, risultati VQR) (<b>CFR pagina 92</b>)</li> </ul>
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) dati certificati e pubblicati</li> <li>2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</li> <li>3) banche dati dell'ateneo</li> <li>4) banche dati esterne</li> </ol>	<p><b>Dati certificati e pubblicati.</b></p> <p>Il documento cita la validazione della Relazione sulla Performance, la consultazione di indicatori ufficiali (VQR, Schede di Monitoraggio Annuale, Programmazione Triennale, Dashboard ANVUR, Cruscotto FFO CINECA) e indicatori di impatto.</p>

		<p>5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)</p> <p><b>Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo.</b></p> <p><b>Banche dati dell'Ateneo</b> Sono utilizzati sistemi informatici interni (es. sistema informatizzato per la gestione delle valutazioni della performance, Data Warehouse di Ateneo).</p> <p>Riferimento diretto: Sezione 4.6 "Strumenti di supporto al monitoraggio"</p> <p><b>Banche dati esterne</b> Il documento fa riferimento a fonti esterne tra cui indicatori ANVUR, MUR, CINECA, questionari Good Practice e SDGs ONU.</p> <p>Riferimento diretto: Sezioni 2.1, 2.2, 4.2 e 4.3</p>
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	<p>La sezione 4 del PIAO 2025-2027, descrive il Sistema di monitoraggio dell'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel Piano. Ogni anno, entro il mese di luglio, l'Ateneo verifica lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati, basandosi sui risultati raggiunti al 30 giugno. Questo monitoraggio avviene su tre livelli: istituzionale, organizzativo e individuale.</p> <p>Per la performance organizzativa, la Direzione Generale e la Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità confrontano i target previsti con i risultati ottenuti. Se emergono criticità, i dirigenti possono proporre modifiche che, se ritenute fondate, vengono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. In parallelo, i valutatori responsabili del personale provvedono a monitorare la performance individuale, verificando il contributo dei singoli dipendenti agli obiettivi assegnati e l'adeguatezza dei comportamenti organizzativi.</p> <p>La performance istituzionale, infine, viene analizzata al termine del triennio, con una valutazione complessiva condotta dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Tutto il processo è supportato da strumenti come il sistema informatizzato per la gestione della performance, la reportistica del Data Warehouse d'Ateneo, i questionari di Customer Satisfaction e una serie di banche dati interne ed esterne (CINECA, ANVUR,</p>

			MUR). Il Nucleo di Valutazione assume un ruolo di primo piano: monitora l'andamento, valuta la coerenza con gli obiettivi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e valida la Relazione Annuale sulla Performance, che rende conto dei risultati all'intera collettività.
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	<p>1) Sì, L'NdV in funzione di OIV non solo è coinvolto nella fase di validazione dei risultati finali, ma anche nel controllo in itinere, con attività di verifica su obiettivi, indicatori e risultati misurati da strutture interne. Questo equivale a una forma di campionamento funzionale.</p> <p>Nella sezione 4.2 del PIAO si specifica che l'OIV “monitors, in corso di esercizio, l'andamento delle attività riferite alla programmazione operativa” e “valuta l'opportunità di interventi correttivi”.</p> <p>La valutazione intermedia, prevista entro luglio di ogni anno, è il momento operativo in cui queste verifiche a campione vengono svolte.</p>