



Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione

Di cui Linee Guida approvate con Delibera del Consiglio Direttivo n. 82 del 03 aprile 2025
Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

In relazione all'aggiornamento del documento per l'annualità 2025, il Direttore Generale ha rappresentato quanto di seguito riportato: «Posto che il [...] Sistema [adottato per l'annualità precedente] troverà piena applicazione nel Ciclo Performance 2024, ai fini del nuovo Ciclo Performance 2025 si ritiene di poter procedere alla conferma dello stesso. Nel corso dell'anno potranno essere pianificati eventuali aggiornamenti e adeguamenti».

Il Nucleo, preso atto di quanto rappresentato dal Direttore, ha espresso, pertanto, con verbale n. 1 del 07/01/2025, il proprio assenso affinché il SMVP adottato nel 2024 sia applicato anche per il Ciclo Performance 2025, pur tuttavia, ribadendo la necessità che il prossimo aggiornamento tenga anche conto delle osservazioni già rappresentate in sede di approvazione della Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024.

Il Nucleo, oltre alle raccomandazioni espresse con il citato verbale, evidenzia la necessità di adeguare il documento a quanto previsto dai nuovi CCNL di comparto.

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

CONTENUTO EVENTUALE DA RIPETERE:

È prevista la valutazione dei comportamenti organizzativi differenziati rispetto al ruolo ricoperto nell'organizzazione: Direttore Generale, Dirigenti, Personale EP, Personale D-C-B. La misurazione è effettuata tenuto conto dei seguenti fattori di ponderazione, che vengono riportati nelle rispettive schede di valutazione (SMVP 2024, confermato per l'annualità 2025, par. 5.2, p. 15.):

- **Direttore Generale:** il 20% della performance individuale deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: *Capacità organizzativa; Capacità gestionale; Capacità relazionale; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100* (SMVP pag. 20 § 8.1);

- **Dirigenti:** il 20% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: *Competenza tecnica; flessibilità e capacità di adattamento; Gestione economica, organizzativa e delle risorse umane; Orientamento alla qualità interna e all'innovazione; Leadership organizzativa e problem solving; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100* (SMVP pag. 24 § 8.2);
- **Personale EP:** il 30% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: *Gestione e sviluppo dei propri collaboratori; Orientamento al risultato; Orientamento all'utenza; Problem solving; Innovazione e flessibilità* (SMVP pag. 28 § 8.3);
- **Personale D-C-B:** il 40% deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: *Orientamento all'utenza interna ed esterna; Flessibilità e autonomia; Problem solving; Comportamento rispetto al cambiamento* (SMVP pag. 31 § 8.4).

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?

- 1) Sì
- 2) No
- 3) Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

CONTENUTO EVENTUALE DA RIPETERE:

Nel documento, i pesi attribuiti alla dimensione della performance istituzionale, performance organizzativa, performance individuale e ai comportamenti, sono dettagliati nel paragrafo 8, così come di seguito indicati:

- **Direttore Generale** (SMVP 2024, confermato per l'annualità 2025, par. 8.1, p. 20):
 - performance istituzionale con un peso pari al 42%;
 - performance organizzativa di struttura con un peso pari al 18%;
 - performance individuale con un peso pari al 40%, di cui un 20% deriva dal comportamento organizzativo;
- **Dirigenti** (SMVP 2024, confermato per l'annualità 2025, par. 8.2, p. 24):
 - performance istituzionale con un peso pari al 42%;
 - performance organizzativa di struttura con un peso pari al 38%;
 - performance individuale con un peso pari al 20% che deriva dal comportamento organizzativo;
- **Personale EP** (SMVP 2024, confermato per l'annualità 2025, par. 8.3, p. 28):
 - performance istituzionale con un peso pari al 40%;
 - performance organizzativa di struttura con un peso pari al 30%;
 - performance individuale con un peso pari al 30% che deriva dal comportamento organizzativo;
- **Personale D-C-B** (SMVP 2024, confermato per l'annualità 2025, par. 8.4, p. 31):
 - performance organizzativa di struttura con un peso pari al 60%;
 - performance individuale con un peso pari al 40% che deriva dal comportamento organizzativo.



4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- 1) Sì
- 2) No
- 3) Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

CONTENUTO EVENTUALE DA RIPETERE:

Nel documento la differenza tra obiettivo - indicatore - target è chiaramente descritta in un paragrafo dedicato, denominato "Formulazione obiettivi" (SMVP 2024, confermato per l'annualità 2025, par. 7, p. 18), in cui vengono rese le seguenti specificazioni terminologiche:

- **Obiettivo operativo:** *«deve esprimere in modo chiaro e sintetico cosa si intende perseguire attraverso tale obiettivo, evitando acronimi e tecnicismi che rendono ostica la comprensione dell'obiettivo [...]»;*
- **Indicatori:** *«devono rappresentare un modo oggettivo di misurare l'obiettivo descritto e devono contenere al loro interno tutte le informazioni necessarie a ricavare un grado di raggiungimento dell'obiettivo: unità di misura e modalità di calcolo per indicatori numerici, fasi di sviluppo previste per indicatori non numerici [...]»;*
- **Target (semestrale):** *«inserire i valori che si prevede gli indicatori assumano a metà anno, ovvero in vista del monitoraggio semestrale [...]»;*
- **Target (annuale):** *«inserire i valori finali degli indicatori, corrispondenti al grado di raggiungimento pari al 100% [...]».*

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

CONTENUTO EVENTUALE DA RIPETERE:

La metodologia adottata nella stesura del documento contempla la previsione di distinte sezioni, in cui vengono esplicitate le due fasi. La fase di misurazione si realizza attraverso l'analisi delle componenti di valutazione descritte nei paragrafi relativi alla performance istituzionale, organizzativa di struttura e individuale (par. 3, 4 e 5, p. 11 e ss.) La fase di valutazione viene descritta con riguardo ai differenti modelli adottati per categoria di personale (par. 8, p. 20 e ss.).

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**

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

CONTENUTO EVENTUALE DA RIPETERE:

La valutazione della performance del Direttore Generale (par. 8.1, p. 20) è riconducibile alle seguenti componenti di analisi:

- ▶ performance istituzionale, composta dalle dimensioni:
 - il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza (Indice di tempestività dei pagamenti calcolo effettuato, come da DPCM 22 settembre 2014, attraverso il sistema di contabilità di Ateneo e Tempo medio pubblicazioni obbligatorie su n. 3 sezioni di Amministrazione Trasparente) (**dimensione A**);
 - il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità (**dimensione B**);
- ▶ performance organizzativa di struttura composta dalle dimensioni:
 - l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction (**dimensione C**);
 - il 10% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati (**dimensione D**);
- ▶ performance individuale composta dalle dimensioni:
 - il 20% deriva dal grado di raggiungimento di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (**dimensione E**);
 - il 20% deriva dal comportamento organizzativo (**dimensione F**).

Il processo prevede entro il 31 gennaio di ciascun anno l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione (p. 7).

La valutazione annuale è approvata dal Consiglio di Amministrazione secondo il seguente iter:

- Fase I: il NVA sulla base delle risultanze della relazione della performance formula la propria proposta di valutazione relativa al Grado di realizzazione obiettivi operativi (**dimensioni D-E**) e la trasmette al Rettore;
- Fase II: il Rettore acquisisce le risultanze relative agli Indicatori Globali (**dimensione A**), al rispetto dell'adempimento in tema di pari Opportunità (**dimensione B**), alla Customer Satisfaction (**dimensione C**) e formula la proposta di valutazione del Comportamento organizzativo (**dimensione F**).
- Fase III: il Consiglio di Amministrazione formula la valutazione finale sulla base delle proposte del Rettore e del Nucleo di Valutazione.

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**

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

CONTENUTO EVENTUALE DA RIPETERE:

La valutazione della performance dei Dirigenti (par. 8.2, p. 24) è riconducibile alle seguenti alle seguenti componenti di analisi:

- performance istituzionale, composta dalle dimensioni:
 - il 40% è legato a due indicatori di performance di ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza (Indice di tempestività dei pagamenti calcolo effettuato, come da DPCM 22 settembre 2014, attraverso il sistema di contabilità di Ateneo e Tempo medio pubblicazioni obbligatorie su n. 3 sezioni di Amministrazione Trasparente) (**dimensione A**);
 - il 2% è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità (**dimensione B**);
- performance organizzativa di struttura composta dalle dimensioni:
 - l'8% deriva punteggio di Customer Satisfaction (**dimensione C**);
 - 30% deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale (**dimensione D**);
- performance individuale composta dalle dimensioni:
 - il 20% deriva dal comportamento organizzativo (**dimensione E**).

Il processo prevede entro il mese di dicembre di ciascun anno la formulazione di una proposta degli obiettivi di performance da parte dei Dirigenti al Direttore Generale. La valutazione dei risultati è effettuata dal Direttore Generale.

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

Il Nucleo raccomanda di recepire quanto espresso in sede di parere sul SMVP 2025, con verbale n. 1 del 07/01/2025, nonché di procedere all'armonizzazione del documento rispetto a quanto disposto dai nuovi CCNNLL di Comparto e alle indicazioni fornite dalla Direttiva del Ministro della P.A. del 14/01/2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze.



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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

CONTENUTO EVENTUALE DA RIPETERE:

Relativamente al punto 1) e 2), si specifica che il SMVP prevede meccanismi di customer satisfaction, rivolti al personale docente e personale tecnico amministrativo per la valutazione della performance organizzativa di struttura del Direttore Generale e dei Dirigenti in misura pari all'8% della valutazione complessiva (par. 4.1, p. 13).

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)**

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come rappresentato nella risposta al quesito n. 1, il SMVP 2024 è stato confermato per l'annualità corrente. Pertanto, la risposta già fornita nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, contenuta nella Relazione annuale 2024, non presenta alcuna variazione.

CONTENUTO EVENTUALE DA RIPETERE:

Il SMIVAP prevede una sottodimensione di valutazione della performance istituzionale denominata "*Indice di tempestività dei pagamenti calcolo effettuato, come da DPCM 22 settembre 2014, attraverso il sistema di contabilità di Ateneo*". Tale componente incide sulla valutazione del Direttore Generale, dei Dirigenti e del Personale di categoria EP in misura pari al 40% della valutazione complessiva (SMVP par. 3, p. 11).



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?

- 1) Sì
- 2) In parte
- 3) No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Il PIAO 2025-2027, in continuità con il precedente documento approvato per il triennio 2024-2026, descrive i riferimenti relativi alla pianificazione strategica adottata dall'Ateneo, a partire dalla quale viene definita la programmazione operativa gestionale espressa in termini di obiettivi di performance. L'evidenza circa l'adozione di siffatto approccio integrato è data dalla rappresentazione schematica fornita dall'All. 1.2 – *Albero della performance*, in cui gli obiettivi operativi 2025 risultano aggregati a livello di obiettivi e azioni strategiche, con indicazione specifica dei relativi indicatori, target semestrale e annuale, strutture coinvolte e responsabili, tipologia (obiettivo di funzionamento e/o di progetto) (cfr. sez. 2, par. 2.2.3, p. 62).

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Il documento esplicita gli obiettivi di valore pubblico in duplice chiave:

- in termini di impatto sul complessivo benessere economico, sociale, ambientale, delle imprese e, più in generale, degli stakeholder, anche in una prospettiva di sviluppo sostenibile, attraverso la trattazione del Piano Strategico 2023-2025, della Programmazione Triennale PRO3, del Piano di Sostenibilità, delle Politiche per l'Assicurazione della Qualità, delle strategie di sviluppo nell'ambito del PNRR, nonché in materia di lavori pubblici e servizi/ appalti, di specifiche iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo e degli interventi in materia di genere e pari opportunità (cfr. sez. 2, par. 2.1, p. 30 e ss.);
- in termini gestionali, declinando la pianificazione strategica in obiettivi operativi di performance assegnati alle strutture dell'Ateneo, finalizzati al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa (cfr. sez. 2, par. 2.2.3, p. 61 e ss.; All. 1.2 – *Albero della performance*).

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:



Il Nucleo suggerisce di sintetizzare, anche in maniera schematica, la programmazione strategica esplicitiva degli obiettivi di valore pubblico contenuta nel documento (cfr. sez. 2, par. 2.1, p. 30).

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Per l'elaborazione del documento, come si evince dallo stesso, sono stati coinvolti gli esponenti dei settori che rappresentano le varie filiere programmatiche. Il coordinamento dei lavori è affidato al Direttore generale, coadiuvato dall'Ufficio Organizzazione, Performance e Controllo di Gestione (cfr. Premessa, p. 6).

Per quanto riguarda la programmazione gestionale operativa, il processo ha preso avvio attraverso la consultazione da parte della Direzione Generale di tutti i Responsabili delle strutture amministrative, chiamati a formulare una proposta di obiettivi, volta al superamento delle criticità emerse dalla Customer Satisfaction, realizzata nell'ambito del Progetto Good Practice, e funzionali al perseguimento delle strategie definite dall'Ateneo nei seguenti documenti di pianificazione: Piano Strategico 2023-2025, Piano per la Parità di Genere, Piano di Sostenibilità 2023-2025 (cfr. sez. 2, par. 2.2.3, p. 61).

Nel documento risulta presente una sintesi delle aspettative degli stakeholder esterni desunte all'esito di interlocuzioni, nonché occasioni di incontro e confronto che hanno orientato le azioni strategiche poste in essere e gli interventi e l'operatività quotidiana della macchina amministrativa (cfr. sez. 1, par. 1.4, p. 13). Il Nucleo, apprezza l'analisi fornita, tuttavia, suggerisce di esplicitarne le modalità e l'impatto riscontrato al fine di poterne registrare il coinvolgimento.

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Nell'ambito della sezione 2 sono descritti gli interventi finalizzati alla creazione di valore pubblico, inteso come livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale, delle imprese e più in generale degli stakeholder creato dall'Ateneo, anche in una prospettiva di sviluppo sostenibile (cfr. sez. 2, pag. 30). In quest'ottica, si inquadra la trattazione del Piano di Sostenibilità di Ateneo e dei correlati obiettivi strategici ivi contemplati (cfr. sez. 2, par. 2.1.3, pag. 49). Tali obiettivi per lo sviluppo sostenibile orientano l'individuazione degli obiettivi operativi, in cui sono presenti azioni volte a migliorare l'accessibilità digitale dell'Ateneo e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure (cfr. sez. 2, par. 2.2.3, pag. 61 e All. 1.1).

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) **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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Così come rilevato per l'annualità precedente:

- a livello di valore pubblico, il documento prevede un collegamento con la Programmazione Triennale PRO3; il Piano delle Politiche per l'Assicurazione della Qualità, delle strategie di sviluppo nell'ambito del PNRR, nonché in materia di lavori pubblici e servizi/ appalti, di specifiche iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo e degli interventi in materia di genere e pari opportunità (sez. 2, par. 2.1, p. 30);
- a livello di obiettivi di performance, gli obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR sono desumibili nell'Allegato 1.1 - Obiettivi operativi 2025 e nell'Allegato 1.2 - Albero della Performance.

17. Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?

- 1) Sì per tutti gli obiettivi
- 2) Sì per alcuni
- 3) No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Nel documento è presente una tabella illustrativa relativa alle principali tipologie di stakeholder, esaminate in termini di aspettative e fabbisogni (cfr. sez. 1, par. 1.4, p. 13).

Il Nucleo raccomanda di prevedere, nell'ambito della prossima programmazione, le categorie di soggetti interni e/o esterni su cui ciascun obiettivo produce effetti/impatti.

18. Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

- 1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target)
- 2) Sì (indicatori e fonte dei dati)
- 3) Sì (indicatori e target)
- 4) No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Gli indicatori, la fonte dati e i target sono rappresentati sia a livello strategico (cfr. sez. 2, par. 2.1, p. 30 e ss.), che a livello gestionale operativo (cfr. sez. 2, par. 2.2.3, p. 61 e ss.; All. 1.2 – *Albero della performance*).

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Il Piano triennale per la Formazione del PTA è stato approvato con delibera CdA n. 174 del 25/07/2025 e sarà recepito nel prossimo PIAO.

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 procapite?

- 1) Sì, completamente:
L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;
- 2) Sì, con adattamenti:
L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.);
- 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;
- 4) In fase di implementazione:
L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva;
- 5) **Non recepito:**
L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo;
- 6) Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Si rimanda alle osservazioni espresse nella domanda precedente.

PERFORMANCE

21. Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- 1) Sì
- 2) **In parte**
- 3) No

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Gli obiettivi operativi assegnati alle strutture risultano funzionali a supportare la realizzazione delle strategie definite dall'Ateneo. La correlazione è esplicitata nell'All. 1.2. – *Albero della performance*.

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI: /

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)**

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Come per l'annualità precedente, negli Allegati 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 si rilevano le "strutture responsabili" e "le strutture obiettivi", da cui sono desumibili i livelli dell'organizzazione di riferimento rispetto a ciascun obiettivo assegnato.

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

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Si rimanda agli Allegati 1.1 – *Obiettivi operativi 2025* e 1.2. – *Albero della performance*.

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)
- 5) Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- 6) Tempistiche/scadenze
- 7) Altro (specificare)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:



Il processo di individuazione degli obiettivi operativi 2025 è stato articolato in diverse fasi, che hanno preso avvio con la consultazione da parte della Direzione Generale di tutti i Responsabili delle strutture amministrative, chiamati a formulare una proposta di obiettivi orientati al superamento delle criticità emerse dalla Customer Satisfaction realizzata nell'ambito del Progetto Good Practice e funzionali al perseguimento degli obiettivi e delle strategie definite dall'Ateneo nei documenti di pianificazione.

Allo scopo di potenziare la connessione tra i diversi cicli performance, nella formulazione delle proposte è stato chiesto di tener conto dell'eventuale mancato raggiungimento di obiettivi riferiti all'anno 2024, ovvero di prevedere obiettivi di prosecuzione e sviluppo di azioni già intraprese nella programmazione precedente. Gli obiettivi proposti hanno costituito una semplice base di partenza atteso che gli stessi sono stati integrati con ulteriori obiettivi ritenuti strategici dalla Direzione Generale o ancora con altri obiettivi tese a rimuovere criticità rilevate su alcuni processi e a vario titolo portate all'attenzione della Direzione Generale (cfr. sez. 2, par. 2.2.3, p. 61 e ss.).

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Nel documento testualmente si rileva: «[...] *Nell'Università del Salento il raccordo tra la programmazione finanziaria e di bilancio e il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PiAO) è assicurato attraverso la quantificazione dei costi del complesso delle azioni riconducibili alle Aree strategiche individuate nel Piano strategico. Il Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale alloca le risorse classificandole nell'Area strategica di riferimento, assicurando al contempo la sostenibilità economica degli obiettivi strategici e delle azioni in esso definite, nel rispetto dei vincoli finanziari e degli obblighi di legge. [...]*» (cfr. sez. 2, par. 2.2.2, p. 61).

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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Negli Allegati 1.1 e 1.2. risultano obiettivi assegnati alle differenti articolazioni dell'Ateneo (Dipartimenti, Centro Linguistico, Scuola Superiore I.S.U.F.I.).

29. Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

- 1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta)
- 2) No
- 3) **Altro (specificare)**

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:



Nelle schede di assegnazione (All. 1.1., 1.2, 1.3 e 1.4) non risultano obiettivi operativi correlati direttamente alla soddisfazione dell'utenza. Tuttavia, quest'ultima è oggetto specifico di valutazione nel Sistema della Performance e ogni struttura viene annualmente valutata e posta nella condizione di tendere al miglioramento continuo dei servizi. Il questionario di Customer Satisfaction, utilizzato ai fini della valutazione della performance del personale, prevede una valutazione a livello di macro-struttura (Unità Organizzative di I° livello), nello specifico: Rettorato, Direzione Generale, Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale, Dipartimenti, Centri (PIAO 2025-2027, sez. 4, par. 4.2, p. 150).

Il punteggio di Customer Satisfaction incide sulla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti in misura pari all'8% della valutazione complessiva (SMVP 2024, confermato per l'annualità 2025, par. 8.1, p. 20 e 24).

30. Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

- 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.)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI: Nessuna opzione scelta, in quanto la risposta al quesito 29 non coincide con "SI".

31. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- 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)

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Esempi delle fonti di dati utilizzate sono: IRIS, Bilancio consolidato, Banca Dati SUA-CDS, Banca dati ANS-Esse3.

32. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

L'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di performance contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con periodicità infrannuale nel periodo 30 giugno - 31 luglio. Il Nucleo di Valutazione valuta le evidenze fornite dal Direttore Generale con le eventuali proposte di assestamento e, qualora lo ritenga necessario, formula le opportune raccomandazioni, ovvero segnala la necessità di adottare interventi correttivi in corso d'anno. Detti interventi correttivi saranno sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (cfr. SMVP 2024, confermato per l'annualità 2025, par. 2.7, p. 10).

L'Ateneo utilizza inoltre lo strumento della customer satisfaction e del rispetto dei parametri individuati nei Service Level Agreement per il monitoraggio della performance organizzativa, al fine di individuare, altresì, fattori di cambiamento in un'ottica di miglioramento continuo (cfr. PIAO 2025-2027, sez. 4, par. 4.2, p. 150)

33. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

- 1) **Si (specificare con quale modalità)**
- 2) No
- 3) Altro (specificare)



EVENTUALI NOTE O COMMENTI:

Il Nucleo effettua una verifica su tutti gli obiettivi operativi del Piano Performance, analizza le evidenze prodotte dalla struttura responsabile per ognuno di essi e, in caso di necessità, acquisisce gli approfondimenti necessari ad accertare il grado di raggiungimento dei risultati.