

SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS

RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 2026

Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione
della Performance

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

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Introduzione in via sperimentale della valutazione bottom-up per il solo DG; 2) Introduzione, nella valutazione del DG, anche dei risultati della performance organizzativa di area; 3) maggior peso, nella valutazione del personale senza responsabilità, dei risultati della CS; 4) nuovo peso della valutazione CS diviso tra soddisfazione totale e soddisfazione relativa alle attività della propria Area di afferenza.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP 2026 prevede: 1) un peso differente per la valutazione dei comportamenti organizzativi in base al ruolo 2) tre diverse schede di valutazione: - una per il DG; - una per il personale con incarichi di responsabilità; - una per il personale senza incarichi di responsabilità.
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) Si 2) No 3) Altro (specificare)	La tabella 4, al paragrafo 6.3, riporta per ciascuna categoria di personale, il peso attribuito alle diverse componenti di valutazione (Performance organizzativa Scuola, Performance organizzativa Area, Customer Satisfaction, Comportamenti Organizzativi)
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Paragrafo 3: il sistema prevede una fase di programmazione degli obiettivi seguita da una fase di misurazione dei risultati e da una fase di valutazione. La fase di misurazione si esplica nella rilevazione di un valore, attraverso l'utilizzo degli indicatori individuati per ciascun obiettivo, che rende chiaro il livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati. I risultati vengono raccolti tramite il monitoraggio sia a livello di performance istituzionale che organizzativa. Tale monitoraggio è compiuto dalla Scuola tramite una valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi nel mese di giugno (dati al 31 maggio) e un report finale nel mese di gennaio sui risultati raggiunti al 31 dicembre di ogni anno. Lo stato di avanzamento di giugno sarà l'occasione per valutare lo scostamento dell'azione della Scuola dagli obiettivi e proporre eventualmente una rimodulazione o revisione degli stessi. La fase di valutazione è invece l'attività di analisi ed interpretazione svolta sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati dei valori scaturiti dalla misurazione. Questa fase produce una valutazione finale, la formulazione di un giudizio, che terrà conto anche di eventuali informazioni e fattori di contesto interno ed esterno non considerate o considerabili nell'attività di misurazione che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento l'attività di analisi ed interpretazione svolta sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati dei valori scaturiti dalla misurazione. In particolare, sulla base dei risultati
----	---	--	---



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

			raggiunti e rendicontati nel report finale si effettua la valutazione sulla performance istituzionale e organizzativa
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		Paragrafo 6.3.1: il processo di valutazione del DG prevede: 1) assegnazione da parte del Senato degli obiettivi, che vengono declinati con la descrizione dell'azione, con indicatore, target, metodo di rilevazione, soglie di raggiungimento e il riferimento all'eventuale budget assegnato; 2) pesatura degli obiettivi del DG differente a seconda della rilevanza attribuita agli stessi ai fini della performance organizzativa 3) collegamento dei singoli obiettivi all'obiettivo di riferimento del POS o di altro obiettivo fissato dalla Scuola (Programmazione triennale istituzionale, PRO3, piani di miglioramento, ecc) e al budget. 4) per ogni obiettivo previsione di: target, metodo di rilevazione, soglie di raggiungimento, individuazione delle Aree, U.O. o funzioni specialistiche per cui verrà previsto il <i>cascading</i> e la sezione relativa al monitoraggio ed eventuale revisione per scostamento 5) La performance individuale del DG è la media ponderata di 4 elementi: ● performance organizzativa di Scuola; ● performance organizzativa di area; ● customer satisfaction; ● comportamenti organizzativi. La valutazione del Direttore generale viene svolta sulla base della verifica del raggiungimento degli obiettivi in coerenza con gli obiettivi di programmazione, secondo quanto inserito nel PIAO. Il processo di valutazione, a valle delle singole autovalutazioni e dei risultati raggiunti prevede: - una relazione del Direttore generale con il rendiconto delle attività svolte;



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

			- la scheda di valutazione dei comportamenti compilata da parte del Rettore; - una proposta deliberata dal Nucleo di Valutazione, espressa sulla base della relazione del Direttore generale e della eventuale documentazione allegata, da inviare al Senato accademico per la delibera di competenza; - una deliberazione del Senato accademico e del Consiglio direttivo e di sorveglianza dell'indennità proporzionata alla valutazione finale.
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	Il Direttore Generale è l'unico dirigente della Scuola IUSS, pertanto non sono presenti ulteriori sistemi di valutazione per i dirigenti	
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)	

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)	1) Valutazione del Dg da parte dei responsabili di Area e dei Responsabili di U.O. 2) Meccanismi di calibrazione <i>ex ante</i> e <i>ex post</i> 3) Dialogo fra valutatore e valutato attraverso le <i>performance interview</i>
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)	Attraverso il meccanismo del <i>cascading</i> l'obiettivo è stato assegnato all'U.O. Contabilità e Bilancio, afferente all'Area Bilancio e Ricerca

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

Valore Pubblico			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

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	
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	
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	
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	
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	
17.	Se l'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico, nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni o comunque alle aree di miglioramento indicate dalla CEV?	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 5) L'ateneo non ha ricevuto il rapporto di accreditamento nel 2025 6) Altro	
18.	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	



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

19.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati, baseline e target) 2) Sì (indicatori, fonte dati e target) 3) Sì (indicatori e fonte dei dati) 4) Sì (indicatori e target) 5) No	
20.	In che misura il PIAO 2026-2028 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 2026-2028 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

21.	Il PIAO 2026-2028 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite?	1) Sì, completa mente: 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 2026-2028 dell'ateneo ; Altro (specificare)	
Performance			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
22.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	
23.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE, il PIAO 2026 - 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 - 2027?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

24.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) 5) Obiettivi individuali a tutti i livelli	
25.	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	
26.	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) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	Percentuale di raggiungimento
27.	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)	



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

28.	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)	
29.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
30.	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)	PTA (obiettivo 1 Benessere organizzativo) PTA, DRA e allievi (obiettivo 3 Ampliamento e miglioramento degli spazi) Allievi (obiettivo 7 Nexus- avvio)
31.	Se Sì (al punto 30), 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.)	1) Questionari Benessere Organizzativo e Customer Satisfaction per il PTA, Customer Satisfaction per DRA, Questionari di rilevazione delle opinioni degli allievi 2) Audizioni del Nucleo di Valutazione agli allievi
32.	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) anche dati dell'ateneo 4) anche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	La Scuola ha previsto un sistema di monitoraggio degli obiettivi al fine di poter intervenire in maniera tempestiva qualora si rendesse necessario programmare eventuali azioni correttive e/o revisionare target o indicatori a seguito di sopravvenute causali non previste in fase di programmazione. Il monitoraggio viene effettuato ai diversi livelli di programmazione (Programmazione Triennale Istituzionale, PIAO, PRO3), ed è effettuato attraverso la	



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione NUV 2026

		valutazione, nel mese di giugno, dello stato di avanzamento degli obiettivi alla data del 31 maggio. In tale sede viene valutata l'eventuale necessità di modifica degli obiettivi. Inoltre, nel mese di gennaio, viene approvato il report di rendicontazione finale, redatto sulla base dei risultati raggiunti al 31 dicembre.	
34.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	Attraverso la richiesta di messa a disposizione di documenti a campione