



2. Valutazione della Performance

Il Nucleo di Valutazione, per la compilazione di questa sezione, redatta secondo lo schema di domande definite nell'Allegato 3 - Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università - Linee guida ANVUR 2026, si è basato sulla seguente documentazione:

- SMVP 2026-2028 https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html
- PIAO 2026-2028 e relativi allegati
https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina44_piano-della-performance.html

Sezione 1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1) L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?

☒ Sì (in tal caso specificare in nota quali sono state le principali modifiche)

☐ No

☐ Altro (specificare)

Nota

Le principali modifiche riguardano l'aggiornamento del riferimento strategico del SMVP, che per il triennio 2026-2028 collega gli obiettivi di performance organizzativa agli indirizzi desunti dal programma elettorale del Rettore, nelle more dell'adozione del nuovo Piano strategico di mandato, mentre nel SMVP 2025-2027 il riferimento era al Programma strategico 2022-2025; e l'aggiornamento, nella sezione "La performance misurata", paragrafo 4.4 "Il Direttore Generale", del riferimento normativo relativo al trattamento economico del Direttore Generale, con richiamo al Decreto Interministeriale n. 272 del 21 marzo 2025 per il quadriennio 2024-2027.

2) Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

☐ Sì (in questo caso indicare in nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

☐ No

☐ Altro (specificare)

Nota

La valutazione dei comportamenti organizzativi è differenziata rispetto al ruolo ricoperto. Il peso attribuito è il seguente:

- a) Direttore generale 30%;
- b) Dirigenti 20%;
- c) EP titolari di incarico di struttura di II livello 20%;
- d) EP titolari di incarico specialistico 30%;
- e) Funzionari responsabili di struttura di II livello 20%;
- f) Funzionari responsabili di struttura di III livello 30%;
- g) Funzionari con incarico di natura specialistica o professionale 30%.

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?

☐ Sì

☐ No

☐ Altro (specificare)

Nel SMVP, la tabella 3 (pag.18) mostra la tipologia e il peso degli obiettivi per aree professionali.

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

☐ Sì

☐ No

☐ Altro (specificare)

5) Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

☐ Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi)

☐ No



☐ Altro (specificare)

Nota

Nel SMVP la fase di misurazione è distinta da quella di valutazione. La misurazione si realizza attraverso il monitoraggio in itinere e la rendicontazione finale degli obiettivi: nel corso dell'anno viene verificato lo stato di avanzamento delle azioni previste, sono rilevati eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi e ai relativi target e, se necessario, sono individuati interventi correttivi o proposte di revisione. Il monitoraggio e la revisione degli obiettivi della Direzione Generale e delle Aree dirigenziali sono formalizzati, di norma, entro luglio, previo parere vincolante del NUV e successiva approvazione del CdA; per le altre strutture organizzative il processo si conclude entro il 30 settembre. La rendicontazione finale si svolge tra marzo e maggio dell'anno successivo, tramite Schede Risultato compilate dai Dirigenti, nelle quali sono riportati le attività realizzate, i valori degli indicatori conseguiti e la documentazione a supporto. La valutazione segue la fase di misurazione e consiste nell'analisi delle evidenze rendicontate, della loro completezza e della rispondenza ai requisiti stabiliti; il processo si conclude con la Relazione sulla Performance, sottoposta alla validazione del NUV e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno dell'anno successivo.

6) Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente

La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale **non** è variata rispetto all'anno precedente.

La valutazione del Direttore Generale avviene in base ai risultati ottenuti al termine del periodo considerato, risultati contenuti e illustrati nella Relazione della Performance che deve essere approvata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno dell'anno successivo (x+1).

La valutazione complessiva del Direttore Generale si compone dei seguenti elementi:

a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 70% - così suddivisa:

- 50% in relazione all'andamento degli indicatori di performance organizzativa di Ateneo derivata da finalità strategiche, così come identificati annualmente nella relazione programmatica del Direttore Generale;
- 20% in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo assegnati dal Consiglio di Amministrazione alla Direzione Generale sotto forma di progetti o attività specifiche;



b. Comportamenti organizzativi agiti - peso 30% - valutati in relazione all'osservazione dei seguenti elementi:

- Gestione delle relazioni interne ed esterne;
- Sviluppo e gestione dell'innovazione;
- Gestione delle situazioni critiche.

Il Nucleo si esprime in relazione alla componente degli obiettivi organizzativi analizzando i risultati raggiunti nella Relazione della Performance e relativi allegati. In relazione ai comportamenti organizzativi agiti, il Nucleo prende in esame la valutazione che viene espressa dal Rettore. La valutazione complessiva è quindi sottoposta al Consiglio di Amministrazione.

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 sistema di valutazione dei Dirigenti **non** è cambiato rispetto all'anno precedente.

La performance individuale dei Dirigenti è misurata considerando le seguenti componenti di valutazione:

a. Risultati su obiettivi organizzativi dell'Amministrazione o Unità organizzativa, peso 60%, così articolati:

30% in relazione alla performance organizzativa di Ateneo, misurata attraverso indicatori istituzionali con metrica e target definiti;

30% in relazione alla performance organizzativa dell'Area, misurata attraverso l'assegnazione di obiettivi gestionali complessi e strutturati, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

b. Risultati su obiettivi individuali, peso 10%, valutati rispetto a specifici obiettivi individuali assegnati al Dirigente dal Direttore Generale e, più in generale, rispetto alla gestione del piano di lavoro dell'Area secondo le scadenze e le attività pianificate. Nella valutazione si tiene conto anche della complessità e dell'impatto delle attività, nonché del rispetto delle scadenze e della tempestiva trasmissione delle informazioni richieste.

c. Comportamenti organizzativi agiti, peso 20%.

d. Capacità di valutazione dei propri collaboratori, peso 10%, valutata tenendo conto della completezza e correttezza del processo di valutazione e del grado di differenziazione dei giudizi.

Gli obiettivi e le relative componenti sono definiti nell'ambito del PIAO, approvato dal Consiglio di Amministrazione; la valutazione dei Dirigenti compete al Direttore Generale, sulla base della rendicontazione annuale dei risultati conseguiti.



8) Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- ☐ Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento
- ☐ Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento
- ☐ Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee guida di riferimento
- ☐ 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)

- ☐ Valutazione dal basso dei dirigenti
- ☐ Valutazione tra pari del personale
- ☐ Valutazione collegiale
- ☐ Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)
- ☐ Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership
- ☐ Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione dei piani formativi individuali
- ☐ Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)
- ☐ Altro (specificare)

10) Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)

- ☐ Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità
- ☐ Sì, per il Direttore Generale



- ☐ Sì, anche per altri Dirigenti
- ☐ No
- ☐ Altro (specificare)

Sezione 2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 – Valore Pubblico

1) Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?

☒ Sì

☐ In parte

☐ No

2) Nel Piano sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

☐ Sì (Valore pubblico e Strategie)

☐ Sì (solo Valore Pubblico)

☐ No

Nota

La sezione 2.1 del PIAO 2026-2028 ricostruisce la filiera tra Valore Pubblico e indirizzi strategici in una fase transitoria, in assenza del nuovo Piano strategico di mandato. Le linee programmatiche sono desunte dal programma elettorale del Rettore e articolate in 15 ambiti di intervento. Nelle more della definizione puntuale degli obiettivi di Valore Pubblico e dei relativi indicatori e target nel nuovo Piano strategico, il PIAO assume come indicatori di impatto gli indicatori ANVUR per l'accreditamento periodico della sede, oggetto di monitoraggio periodico. Il NUV rileva inoltre che, nel mese di luglio 2026, è stato avviato il processo di pianificazione strategica 2026-2031, attraverso la definizione degli ambiti tematici e dei gruppi di lavoro incaricati di formulare una prima proposta di obiettivi. Il percorso prevede la successiva consultazione degli stakeholder interni ed esterni e la definizione degli indicatori di monitoraggio, con completamento previsto entro l'anno.

3) Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

☐ Meno di 5

☐ Tra 5 e 10

☐ Tra 11 e 15

☐ più di 15

Nota:

Il PIAO 2026-2028 individua, nella sezione 2.1, 15 linee programmatiche/ambiti di intervento desunti dal programma elettorale del Rettore, utilizzati come riferimento per la cornice di Valore Pubblico nella fase transitoria precedente all'adozione del nuovo Piano strategico di mandato.

4) Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni e esterni?

☐ Sì interni ed esterni

☐ Sì esterni

☐ Sì interni

☐ No

Nota

Il PIAO 2026-2028 richiama diverse categorie di stakeholder interni ed esterni, in coerenza con gli ambiti di intervento desunti dal programma elettorale del Rettore e con le finalità di Valore Pubblico perseguite dall'Ateneo. Il coinvolgimento degli stakeholder non risulta tuttavia ancora strutturato nel PIAO nell'ambito di un processo compiuto di definizione degli obiettivi strategici, anche in ragione della fase transitoria legata all'assenza del nuovo Piano strategico di mandato. Il NUV rileva che tale coinvolgimento è previsto nel percorso di pianificazione strategica 2026-2031, avviato nel mese di luglio 2026, che prevede una fase di consultazione degli stakeholder interni ed esterni.

5) Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?

☐ Sì

☐ No

Nota:

Nel PIAO 2026-2028 sono presenti ambiti di intervento riconducibili ai temi del Benessere Equo e Sostenibile e agli SDGs dell'Agenda ONU 2030, in particolare con riferimento a diritto allo studio, pari opportunità, inclusione, disabilità, sostenibilità ambientale, sicurezza e benessere della comunità universitaria. Tali aspetti, pur non essendo esplicitamente ricondotti nel documento a

una mappatura formale BES/SDGs, risultano coerenti in termini sostanziali con tali framework di riferimento

6) 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 (PRO3), VQR, AVA, ecc....)?

☒ Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

☐ Sì, solo a livello di Valore Pubblico

☐ Sì, solo a livello di obiettivi di performance

☐ No

7) 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?

☐ Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

☐ Sì, solo a livello di Valore Pubblico

☐ Sì, solo a livello di obiettivi di performance

☐ No

Nota:

Nel PIAO 2026-2028 sono presenti elementi riconducibili agli esiti del processo di accreditamento periodico ANVUR sia nella sezione Valore Pubblico sia nella sezione Performance. Nella SWOT sono stati considerati i punti di forza e le aree di miglioramento rilevate dalla CEV e, in attesa del nuovo Piano strategico di mandato, il PIAO assume come indicatori di impatto gli indicatori ANVUR per l'accREDITamento periodico della sede.

A livello di Performance, le schede obiettivo dell'Allegato 4 al PIAO includono diversi obiettivi coerenti con raccomandazioni e aree di miglioramento individuate dalla CEV. Tra gli esempi più pertinenti si richiamano: il supporto all'elaborazione del Piano strategico e la revisione dello Statuto, in relazione al rafforzamento della programmazione strategica e dell'assetto di governo; gli obiettivi relativi a formazione e aggiornamento del personale, coerenti con le aree di miglioramento sulla



qualificazione delle risorse umane; gli interventi su spazi per la ricerca, aule multimediali, archivio e patrimonio edilizio, coerenti con le aree di miglioramento relative a strutture e infrastrutture.

Tali obiettivi non esauriscono tutte le raccomandazioni e aree di miglioramento rilevate dalla CEV, ma evidenziano un collegamento tra esiti dell'accreditamento, programmazione operativa e obiettivi di performance. Il NUV rileva inoltre che l'avvio, nel mese di luglio 2026, del processo di pianificazione strategica 2026-2031 rappresenta un passaggio utile per consolidare tale raccordo, attraverso la definizione degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori di monitoraggio.

8) Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli *stakeholder* sui quali impatta l'obiettivo?

☐ Sì per tutti gli obiettivi

☐ Sì solo per alcuni

☐ No

Nota:

Come già evidenziato, il PIAO 2026-2028 richiama gli stakeholder in termini generali, ma non prevede una loro associazione puntuale ai singoli obiettivi di Valore Pubblico. Il percorso di pianificazione strategica 2026-2031, avviato nel mese di luglio 2026, potrà costituire l'occasione per precisare tale raccordo, anche attraverso la consultazione degli stakeholder interni ed esterni.

9) Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

☐ Sì (indicatori, fonte dei dati e target)

☐ Sì (indicatori e fonte dei dati)

☐ Sì (indicatori e target)

☐ No

9) 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)?



- ☐ Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori;
- ☐ Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo;
- ☐ Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo;
- ☐ Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici;
- ☐ Nessun recepimento: Il PIAO 2026-2028 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale
- ☐ Altro (specificare)

Nota:

L'Allegato 6 al PIAO "Piano formativo 2026" articola la programmazione in cinque percorsi tematici coerenti con le direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione: transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, leadership e soft skills, principi e valori della PA. Per ciascun percorso sono previsti interventi formativi specifici, tra cui procurement pubblico, riforma ACCRUAL, Microsoft 365, intelligenza artificiale, cybersicurezza, Agenda 2030, competenze trasversali, comunicazione efficace, monitoraggio degli obiettivi, etica pubblica, trasparenza, benessere lavorativo e inclusione. Non si ritiene tuttavia di qualificare il recepimento come completo, poiché non risulta una mappatura formale che associ a ciascuna area strategica specifici obiettivi formativi, indicatori e target distintamente individuati.

10) 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?

- ☐ Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;
- ☐ Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.);



- ☐ Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti;
- ☐ In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva;
- ☐ Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2026-2028 dell'ateneo;
- ☐ Altro (specificare)

Nota: Nell'Allegato 4 al PIAO 2026-2028 è previsto, tra gli indicatori di Ateneo, l'indicatore "Sistema di formazione e aggiornamento del personale" nell'ambito della qualificazione delle stazioni appaltanti per i contratti di servizi e forniture, con target di miglioramento del punteggio e coinvolgimento della Direzione Generale e delle Aree dirigenziali. Non risulta tuttavia formalizzato un obiettivo individuale assegnato ai dirigenti espresso nei termini puntuali delle 40 ore annue pro-capite di formazione per ciascun dipendente.

Sezione 2.2 Performance

1) Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- ☐ Sì
- ☐ In parte
- ☐ No

2) Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026-2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025-2027?

- ☐ Complessivamente coerente e in sostanziale continuità
- ☐ Caratterizzato da alcune modifiche
- ☐ Caratterizzato da significative modifiche

Nota:

Il PIAO 2026-2028 può qualificarsi come caratterizzato da significative modifiche rispetto al PIAO 2025-2027, soprattutto nella parte alta della filiera Valore Pubblico-Performance. Il documento è infatti predisposto in una fase transitoria, in assenza del nuovo Piano strategico di mandato: le linee programmatiche sono desunte dal programma elettorale del Rettore e, nelle more della definizione puntuale degli obiettivi di Valore Pubblico, dei relativi indicatori e target, sono utilizzati come indicatori di impatto gli indicatori ANVUR per l'accreditamento periodico della sede.

La filiera con la Performance resta tuttavia presidiata attraverso l'Allegato 4, che declina obiettivi, indicatori, target, budget, referenti e condivisioni per Direzione Generale e Aree dirigenziali, includendo anche obiettivi funzionali alla fase di transizione, quali supporto all'elaborazione del Piano strategico, riorganizzazione di Ateneo, NIS2, indicatori PRO3, formazione del personale e tempi di pagamento.

Il NUV rileva inoltre che, nel mese di luglio 2026, è stato avviato il processo di pianificazione strategica 2026-2031, che prevede la definizione degli ambiti tematici, il lavoro dei gruppi incaricati di formulare una prima proposta di obiettivi, la consultazione degli stakeholder interni ed esterni e

la successiva individuazione degli indicatori di monitoraggio. Tale percorso rappresenta il passaggio necessario per ricondurre in modo più compiuto la filiera Valore Pubblico-Performance al nuovo quadro strategico di mandato.

3) Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)

- ☒ Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo)
- ☐ Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
- ☐ Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali)
- ☐ Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)
- ☐ Obiettivi individuali a tutti i livelli

4) Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

- ☐ Sì, sempre
- ☐ Nella maggior parte dei casi
- ☐ Solo in alcuni casi
- ☐ No, mai

5) Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)

- ☐ Efficacia
- ☐ Efficienza
- ☐ Qualità percepita (customer satisfaction)
- ☐ Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)
- ☐ Tempistiche/scadenze



☐ Altro (specificare)

6) Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- ☐ Si tiene conto delle serie storiche
- ☐ Si fa riferimento a benchmark interni
- ☐ Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)
- ☐ Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder
- ☐ Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili
- ☐ Altro (specificare)

7) In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

- ☐ Sì
- ☐ No
- ☐ Altro (specificare)

8) Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

- ☐ Sì
- ☐ No
- ☐ Altro (specificare)

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

- ☐ Sì (specificare quale utenza è coinvolta)
- ☐ No

☐ Altro (specificare)

10) Se SI, quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

☐ Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea, ANVUR, di ateneo, ecc.)

☐ Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)

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

☐ Dati certificati e pubblicati

☐ Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo

☐ Banche dati dell'ateneo

☐ Banche dati esterne

☐ nessuna fonte specifica

☐ Altro (specificare)

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

L'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance attraverso un processo strutturato che prevede sia un presidio continuativo da parte dei responsabili degli obiettivi, sia un monitoraggio infrannuale formalizzato al termine del primo semestre. In questa fase viene verificato lo stato di avanzamento delle azioni previste per il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PIAO, rilevando eventuali scostamenti rispetto ai target e individuando, ove necessario, interventi correttivi o proposte di revisione di azioni, indicatori e target.

Il monitoraggio viene effettuato mediante apposite schede, eventualmente accompagnate da relazioni esplicative per le revisioni di maggiore rilievo. Gli esiti sono discussi con il Direttore Generale, i Dirigenti e i responsabili di struttura; le eventuali modifiche agli obiettivi e ai target sono quindi sottoposte al parere vincolante del Nucleo di Valutazione e alla successiva approvazione del



Consiglio di Amministrazione. A seguito dell'approvazione, le schede revisionate sono pubblicate nella intranet di Ateneo e sul portale dell'amministrazione trasparente.

La rendicontazione finale degli obiettivi relativi all'anno n si avvia nel mese di marzo dell'anno n+1 e si conclude entro maggio, attraverso la compilazione delle Schede Risultato da parte dei Dirigenti. Le schede riportano le attività realizzate, i valori degli indicatori conseguiti, gli scostamenti rispetto ai target e la documentazione a supporto. Gli esiti confluiscono nella Relazione sulla Performance, sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e alla validazione del Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno dell'anno n+1.

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

☒ Sì (specificare con quale modalità)

☐ No

☐ Altro (specificare)

L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati. Laddove sono utilizzate tipologie di indicatori relativi a tempistiche/scadenze per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance, l'OIV esamina la documentazione a supporto al fine di verificare il rispetto del cronoprogramma