

Questionario sul funzionamento del sistema di gestione della performance

Relazione del Nucleo di Valutazione 2026 - schema ANVUR

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì	Il SMVP 2026 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22.12.2025, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione nella seduta del 15.12.2025. Come evidenziato nel parere, dopo interventi sostanziali svolti negli anni precedenti, l'aggiornamento 2026 ha carattere mirato e strategico: formalizza il concetto di Valore Pubblico nel Sistema, rafforza il coinvolgimento del RPCT nel ciclo della performance e rende omogenee alcune fasi del processo con il Sistema di Programmazione e Controllo di Gestione. Restano invece invariati la metodologia di valutazione della performance organizzativa e i criteri generali relativi alla performance individuale, in attesa del completamento di un intero ciclo di valutazione e dell'evoluzione del quadro normativo nazionale.
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)	1) Sì, sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto.	Il SMVP include la valutazione dei comportamenti organizzativi per tutte le categorie di personale (Direttore Generale, dirigenti, personale tecnico-amministrativo). La valutazione si basa su indicatori comportamentali specifici, dettagliati nel "Dizionario delle Competenze" (Allegato 3), e sono previste schede di valutazione differenziate (Allegati 2a e 2b) per ciascun ruolo e area professionale.
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)	1) Sì	Il SMVP definisce i pesi delle diverse componenti della valutazione per ogni categoria di personale. Gli articoli 18 (Direttore Generale), 21 (Dirigenti) e 30 (Personale Tecnico-Amministrativo) dettagliano le percentuali attribuite a performance organizzativa, obiettivi individuali e comportamenti, con specifiche variazioni in base al ruolo e alle responsabilità.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì	Il SMVP distingue i concetti di obiettivo, indicatore e target. L'articolo 8 specifica gli elementi da definire per ogni obiettivo esecutivo, includendo indicatori e risultato atteso (target). Inoltre, il Glossario (Allegato 4) fornisce definizioni precise per ciascuno di questi termini, chiarendone il ruolo nel ciclo della performance.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì	Il SMVP distingue la fase di misurazione da quella di valutazione. L'articolo 9 ("Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi") definisce le modalità tecniche di calcolo degli indicatori. L'articolo 10 ("Valutazione della performance organizzativa") descrive la fase successiva, che consiste nell'analizzare i risultati misurati, interpretare gli scostamenti e formulare un giudizio complessivo.

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
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 è rimasta invariata rispetto al 2025. La valutazione annuale del Direttore Generale (artt. 17-19) è di competenza del Consiglio di Amministrazione, che delibera su proposta motivata del Nucleo di Valutazione, dopo aver sentito il Rettore. La valutazione si basa sui seguenti elementi necessari: • Risultato della performance organizzativa complessiva di Ateneo, con un peso del 40%; • Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, con un peso del 30%; • Competenze organizzative, intese come comportamenti organizzativi posti in essere, con un peso del 30%. La valutazione delle competenze organizzative tiene conto delle attività innovative svolte per il miglioramento della qualità dei servizi, misurate tramite indagini di customer satisfaction; per l'efficientamento dell'amministrazione, i cui risultati sono misurati nel Bilancio di esercizio; per lo sviluppo e il benessere organizzativo, rilevati tramite apposite indagini; e della capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Obiettivi Gli obiettivi della performance organizzativa complessiva di Ateneo sono indicati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Gli obiettivi individuali sono assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del PIAO e possono consistere in: • uno o più obiettivi esecutivi di performance organizzativa dell'Ateneo; • progetti finalizzati al raggiungimento di obiettivi più elevati in ambito di didattica, ricerca e terza missione, come definiti nel PIAO; • altri progetti attivati con delibera del Consiglio di Amministrazione; • ulteriori obiettivi derivanti o coerenti con gli obiettivi esecutivi di performance organizzativa. In presenza di specifiche previsioni normative, come l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (art. 4 bis del D.L. n. 13/2023),	

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
			possono essere assegnati ulteriori obiettivi individuali, il cui raggiungimento incide sulla valutazione complessiva ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, secondo le modalità indicate nel PIAO. Fasi della valutazione Ai fini della valutazione, il Direttore Generale presenta al Rettore e al Nucleo di Valutazione la proposta di Relazione Annuale sulla performance, che può essere integrata da ulteriori elementi utili a valutare le competenze organizzative. Il Rettore, tramite un'apposita scheda (allegato 1a), evidenzia i comportamenti organizzativi del Direttore Generale, attribuendo un punteggio e presentando le sue considerazioni al Nucleo di Valutazione, anche attraverso un confronto diretto. Il Nucleo di Valutazione può acquisire ulteriori elementi di approfondimento, anche tramite confronto con il Direttore Generale o altri soggetti. Sulla base di tali elementi, il Nucleo formula una proposta motivata di valutazione complessiva in centesimi, utilizzando la scheda dedicata (allegato 1b), e la trasmette al Consiglio di Amministrazione. Con tale proposta, il Nucleo valida anche la misurazione della performance organizzativa di Ateneo e delle sue strutture. Entro il 30 giugno viene data preventiva comunicazione al Senato Accademico della proposta di Relazione Annuale sulla performance. Entro la stessa data, il Consiglio di Amministrazione, basandosi sulla proposta del Nucleo e sulla documentazione presentata, procede alla valutazione motivata del Direttore Generale, espressa in centesimi, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. La valutazione viene trasmessa all'interessato, che ha 15 giorni per avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 28 del sistema 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		La struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti è rimasta invariata rispetto al 2025. La valutazione di tutti i Dirigenti (artt. 20-28) è effettuata dal Direttore Generale in base ai seguenti criteri, differenziati a seconda	

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
	nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente.		dell'incarico ricoperto. Per i dirigenti con responsabilità di struttura, la valutazione si compone del risultato, che include il grado di raggiungimento degli obiettivi esecutivi assegnati alla struttura (36%) e il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (20%), e della qualità del contributo fornito alla performance complessiva e delle competenze organizzative (44%), che a sua volta considera il contributo agli obiettivi di Ateneo, la capacità di valutazione dei collaboratori e altri comportamenti organizzativi. Per i dirigenti con incarichi di studio e consulenza, il risultato è determinato dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (55%), mentre la qualità del contributo e le competenze organizzative pesano per il 45%, includendo il contributo agli obiettivi di Ateneo e altri comportamenti organizzativi. Nel caso di specifiche previsioni normative (es. art. 4 bis del D.L. n. 13/2023 per l'indicatore di ritardo dei pagamenti o la Direttiva 28.11.2023 per la formazione), possono essere assegnati ulteriori obiettivi individuali, il cui grado di raggiungimento incide sulla valutazione complessiva. Obiettivi Gli obiettivi esecutivi assegnati alla struttura di diretta responsabilità sono indicati nel PIAO. Gli obiettivi individuali sono assegnati ai Dirigenti dal Direttore Generale, sentiti gli interessati, e riportati nel PIAO. Possono consistere in obiettivi già assegnati alla struttura, in progetti specifici o in ulteriori obiettivi coerenti con la performance organizzativa. Le modalità della loro misurazione e valutazione vengono illustrate nell'ambito del colloquio di valutazione relativo all'anno precedente.	

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
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)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento	Il Nucleo, nel parere del 15.12.2025, ha espresso apprezzamento per l'approccio evolutivo proposto dall'Amministrazione, rilevando la rispondenza del documento alla normativa vigente. In particolare, sono state valutate positivamente la formalizzazione del concetto di Valore Pubblico, che rafforza l'integrazione con il PIAO e chiarisce la filiera tra obiettivi strategici ed esecutivi, e l'integrazione organica del ruolo del RPCT nelle fasi di programmazione e monitoraggio, come presidio sostanziale di legalità e performance. Il sistema può pertanto essere qualificato come strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti.
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), 2), 3), 4), 5)	L'articolo 39 del SMVP, "Strumenti di sviluppo del processo di valutazione", in applicazione della Direttiva richiamata, prevede le seguenti indicazioni: 1) Valutazione dei dirigenti dal basso, effettuata in modo anonimo dal personale tramite un questionario sul benessere organizzativo, i cui risultati sono considerati dal Direttore Generale; 2) Valutazione tra pari, che avviene tramite l'acquisizione di informazioni da parte di tutti i soggetti utili, inclusi i colleghi del dipendente valutato; 3) Valutazione collegiale, realizzata con incontri rivolti ai valutatori per condividere i criteri e con riunioni specifiche (Calibration Day) per uniformare i punteggi prima della loro comunicazione; 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni, ottenuta attraverso questionari sulla soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction) in relazione a specifici obiettivi di miglioramento dei servizi; 5) Valutazione della leadership dirigenziale, svolta dal Direttore Generale nell'ambito delle competenze organizzative.
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)	1), 2), 3)	Il SMVP recepisce esplicitamente le previsioni dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023. L'art. 18, c. 5, prevede l'assegnazione di uno specifico obiettivo individuale al Direttore Generale. L'art. 21, c. 2, estende tale possibilità a tutti o ad alcuni dirigenti, includendo quindi sia quelli delle aree contabili sia altri. Nel PIAO 2026-2028 sono presenti obiettivi individuali in materia di tempestività dei pagamenti, riferiti al Direttore Generale e ai dirigenti interessati, con effetti sulla valutazione complessiva secondo le modalità indicate nel PIAO.

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

N.	Punto di attenzione	Opzioni	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	1) Sì	Il PIAO 2026-2028 collega la pianificazione strategica (Piano Strategico 2021-2026) con la programmazione operativa. La sezione 2.2.1 ("Dagli obiettivi generali, di Valore Pubblico e strategici a quelli esecutivi") illustra come gli obiettivi strategici e operativi vengano declinati in obiettivi esecutivi del ciclo della performance, creando un "Albero della performance".
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	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie)	La sezione 2.1 del PIAO è dedicata al Valore Pubblico, di cui viene delineato il concetto e approfondita la funzione strategica. In particolare, il paragrafo 2.1.5 individua 5 obiettivi di Valore Pubblico, definiti allo scopo di misurare "l'impatto degli impatti". Infatti, dal PIAO 2025-2027, l'Ateneo ha adottato una definizione più articolata e specifica di Valore Pubblico. Il Valore Pubblico in senso stretto è declinato in impatto sociale, economico e ambientale, con specifici obiettivi e indicatori dedicati. Tale impostazione, che supera la precedente identificazione del Valore Pubblico con gli obiettivi strategici, anticipa le indicazioni successivamente formalizzate con il D.M. 30 ottobre 2025 del Ministro per la pubblica amministrazione, recante le nuove Linee Guida sul PIAO e i relativi Manuali, costituenti riferimento metodologico per le Pubbliche Amministrazioni. Tali obiettivi vengono perseguiti attraverso 12 obiettivi di Valore settoriale (§ 2.1.4), che costituiscono gli obiettivi strategici dell'amministrazione, a cui fanno capo, rispettivamente, 33 obiettivi operativi.
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	2) Tra 5 e 10	Il PIAO individua cinque obiettivi di Valore Pubblico: due di impatto sociale, due di impatto economico e uno di impatto ambientale.
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	4) No	Si evidenzia che il processo di pianificazione strategica e di programmazione triennale, descritto al paragrafo 2.1.2, ha previsto forme di consultazione degli stakeholder esterni, mediante questionari, e degli stakeholder interni, tra cui studentesse, studenti e personale, sul testo preliminare del Piano Strategico. Tale coinvolgimento ha riguardato gli obiettivi strategici di "Valore settoriale", che concorrono al perseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico in senso ampio, garantendo così una coerenza complessiva tra obiettivi di diverso livello ed esigenze degli stakeholder.

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
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	1) Sì	Il paragrafo 2.1.6 ("Il collegamento con l'Agenda ONU 2030") esplicita la correlazione tra ciascuno dei 5 obiettivi di Valore Pubblico dell'Ateneo e gli specifici Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030.
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	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance	Il PIAO integra tali indirizzi a più livelli. A livello di Valore Pubblico, gli obiettivi strategici (par. 2.1.4) sono definiti in coerenza con le Linee generali d'indirizzo del MUR. A livello di Performance, l'Albero della performance (par. 2.2.1) mostra come obiettivi operativi legati al PNRR o alla VQR si traducano in obiettivi esecutivi.
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	5) L'Ateneo non ha ricevuto il rapporto di accreditamento nel 2025	Il PIAO 2026-2028 è stato approvato il 29.1.2026, mentre il Rapporto di Accreditamento Periodico ANVUR conseguente alla visita 2025 è pervenuto a maggio 2026. Pertanto il PIAO non poteva ancora recepire puntualmente condizioni, raccomandazioni o aree di miglioramento formulate dalla CEV.
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	1) Sì, per tutti gli obiettivi	La tabella al paragrafo 2.1.5 e le schede nell'Allegato A associano a ciascun obiettivo di Valore Pubblico gli specifici stakeholder di riferimento.
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	1) Sì (indicatori, fonte dei dati, baseline e target)	L'Allegato A del PIAO contiene le schede dettaglio per ogni obiettivo di Valore Pubblico. Ciascuna scheda riporta in modo completo gli indicatori scelti, la fonte del dato, il valore iniziale e i target annuali per il triennio 2026-2028.

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
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)	2) Recepimento ampio	Il Piano di Formazione (sezione 3.3.5) è strutturato per percorsi che coprono tutte le aree strategiche indicate. In particolare, si trovano interventi su: leadership e soft skills (Percorso Sviluppo competenze trasversali); transizione amministrativa (es. Diritto amministrativo); transizione digitale (Percorso Sviluppo competenze digitali); transizione ecologica e valori/principi della PA (Percorso Etica pubblica). Per tutte le aree strategiche sono stati individuati specifici obiettivi formativi, target e indicatori, fatta eccezione per l'area relativa alla transizione ecologica.

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
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, 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 2026-2028 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	1) Sì, completamente	Il PIAO 2026-2028 prevede per tutti i dirigenti l'obiettivo individuale IND-01-DIR di fruire di 40 ore di formazione, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills, e l'obiettivo IND-02-DIR volto a sviluppare il capitale umano dei propri collaboratori attraverso la partecipazione alla formazione. L'indicatore dell'obiettivo IND-02-DIR misura la percentuale di dipendenti che hanno fruito di almeno 40 ore annue, con target crescenti nel triennio. Gli obiettivi individuali e di gruppo IND-01-PTA e GRP-01-PTA hanno esteso l'obbligo delle 40 ore a tutti i dipendenti.

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

N.	Punto di attenzione	Opzioni	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	1) Sì	Il PIAO stabilisce un legame diretto. L'Albero della performance (par. 2.2.1) mostra la derivazione degli obiettivi esecutivi dagli obiettivi strategici. Inoltre, la tabella a pag. 41 ("Ambito e obiettivo") aggrega gli obiettivi esecutivi in base all'obiettivo di Valore Pubblico che concorrono a realizzare, garantendo coerenza.
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	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità	Il PIAO 2026-2028 si pone in continuità con il precedente, introducendo aggiornamenti puntuali coerenti con il nuovo anno di programmazione.

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
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	1), 2), 3), 4), 5)	Il PIAO dettaglia gli obiettivi a tutti i livelli indicati: istituzionali (Obiettivi di Valore Pubblico e Strategici, sez. 2.1); organizzativi di Area Dirigenziale (Allegato B.2a); organizzativi di Unità organizzativa interna (Allegato B.2b); e individuali per Direttore Generale, Dirigenti. Per il personale sono previsti obiettivi individuali per il personale con incarichi e di gruppo per il restante personale, sez. 2.2.9 e Allegato B.3).
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	2) Nella maggior parte dei casi	Le schede obiettivo associano agli obiettivi, nella maggior parte dei casi, più indicatori o elementi di misurazione, anche al fine di cogliere diverse dimensioni della performance.
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)	1) Efficacia; 3) Qualità percepita	La qualità percepita, misurata tramite questionari di customer satisfaction, è ampiamente utilizzata per i servizi. Accanto a essa ricorrono indicatori di efficacia, in senso oggettivo o quantitativo. Per gli obiettivi a progetto sono presenti anche cronoprogrammi e indicatori temporali, ma le due tipologie prevalenti risultano efficacia e customer satisfaction.
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)	1), 3), 6) vincoli normativi	Le schede obiettivo (Allegato B.1) indicano esplicitamente i criteri di definizione dei target. I più ricorrenti sono il riferimento alla serie storica e al benchmarking con altri Atenei (benchmark esterni), in particolare nell'ambito del progetto Good Practice. Sono inoltre presenti target derivanti da vincoli normativi.
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)	1) Sì	Il paragrafo 2.2.11 ("Il collegamento tra obiettivi esecutivi e risorse") e la successiva tabella a pagina 58, insieme alle schede dell'Allegato B.1, associano a ciascun obiettivo esecutivo le risorse economiche destinate, quantificate tramite un sistema di Activity Based Costing.

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
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)	1) Sì	L'Allegato B.2a attribuisce gli obiettivi alle strutture e l'Allegato B.2b li attribuisce alle unità organizzative. Le strutture considerate includono Aree dirigenziali e strutture fondamentali, quali Scuole, Dipartimenti, Centri e Biblioteche.
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)	1) Sì	Numerosi obiettivi sono basati sulla soddisfazione dell'utenza. Il paragrafo 2.2.3 elenca gli obiettivi e la tabella a pagina 48 specifica le categorie di utenza coinvolte: Studentesse e Studenti, Personale docente, Personale tecnico amministrativo.
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	Il PIAO indica l'utilizzo di questionari. I paragrafi 2.2.3 e le schede obiettivo (Allegato B.1) menzionano ripetutamente la "rilevazione della qualità percepita tramite il questionario unico di customer satisfaction".
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) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	1), 3), 4)	Vengono utilizzate diverse fonti. Le schede obiettivo (Allegato B.1) indicano: banche dati dell'Ateneo (es. "Database interno - Area Personale"); dati certificati e pubblicati (es. "Piattaforma dei Crediti Commerciali", "Verbalì del Consiglio di Amministrazione"); banche dati esterne (es. "AlmaLaurea").

N.	Punto di attenzione	Opzioni	Risposta	Eventuali note o commenti
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance.		L'Ateneo monitora gli obiettivi di Performance in modo continuativo durante l'anno, attraverso il Direttore Generale, d'intesa con i dirigenti e, dal 2026, con il RPCT. Il monitoraggio riguarda lo stato di avanzamento degli obiettivi, compresi quelli di prevenzione della corruzione e trasparenza, e l'utilizzo delle risorse finanziarie e umane. Entro il 15 luglio il Direttore Generale comunica al Nucleo di Valutazione il grado di avanzamento degli obiettivi e le eventuali criticità; entro il 31 luglio trasmette le informazioni al Consiglio di Amministrazione. Il Nucleo di Valutazione verifica l'andamento della performance e segnala eventuali criticità o interventi correttivi. Il Consiglio di Amministrazione, entro il 31 luglio, può adottare eventuali rimodulazioni o azioni correttive. Gli interventi adottati sono comunicati al Nucleo di Valutazione, riportati nella Relazione annuale sulla Performance e considerati ai fini della validazione. A fine anno, il Direttore Generale effettua una rilevazione pre-consuntiva utile anche alla definizione degli obiettivi del PIAO successivo.	
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)	1) Sì	Il Nucleo di Valutazione, in sede di validazione della Relazione sulla Performance, esamina i documenti di lavoro relativi allo stato di attuazione degli obiettivi.